

جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم المناهج وطرق التدريس

درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس

The Degree of Acquiring Employability Skills as Perceived by Pre-vocational Education Teachers and their Schools' Principals

إشراف

الدكتور محمد خالد العلاونة

إعداد

أمل سمير عبدالله الشديفات

حقل التخصص _ المناهج

2014م

درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من
وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس

إعداد

أمل سمير عبدالله الشديفات
بكالوريوس تربية مهنية، جامعة البلقاء التطبيقية، 2011م

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير الفلسفة في تخصص المناهج وطرق التدريس في جامعة اليرموك، إربد- الأردن.

وافق عليها

محمد خالد العلاونة.. رئيساً

أستاذ مشارك، تطوير المصادر البشرية والقوى العاملة، جامعة اليرموك.

محمد مقبل عليمات ....عضواً

أستاذ دكتور في قسم المناهج والتدريس، جامعة اليرموك.

أحمد عبدالله الشريفين ....عضواً

أستاذ مساعد في الإرشاد النفسي، جامعة اليرموك.

نوقشت بتاريخ 24/ 11/ 2014

الإهـــداء

إلى أبي الغالي الذي أنار دربي لطريق العلم ودعمني

إلى أمي الحبيبة نبع الحنـــان والعطاء

إلى أخواني وأخواتي توائم روحي

إلى كل من أعانني على مواصلتي الدراسة بالتوجيه أو الدعاء لي بالتوفيق

إليهم جميعا اهدي هذا الجهد المتواضع، سائلا الله عزوجل أن ينفعني بما تعلمت وان يعلمني ما ينفعني، إنه سميع مجيب وهو على كل شيء قدير

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أمدني بالصبر حتى بلغت هذه الرسالة نهايتها، فإني أحمده وأشكره وأصلي وأسلم على رسوله ونبيه الأمين وبعد.

يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان، لصاحب الفضل بعد الله عزوجل الدكتور محمد علاونة، الذي تفضل بقبول الإشراف على رسالتي، ولما منحني من وقته وجهده وعلمه، ولصبره عليّ في كل خطوة من خطوات هذه الرسالة.

وكل الامتنان وجزيل الشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة، الأستاذ الدكتور محمد عليمات و الدكتور أحمد الشريفين اللذان تفضلا بقبول مناقشة هذه الرسالة ولما أبدوه من نصح، وتوجيهات قيمة وملحوظات أسهمت في تجويدها.

كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة تحكيم أدوات هذه الدراسة (استبانة المهارات الوظيفية) ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى والداي الكرام وخالي العزيز الدكتور طارق شديفات والخالة العزيزة الدكتورة عبير شديفات اللذين قدما لي العون والمساعدة وساهما في إنجاز هذه الرسالة جزاهم الله عني كل خير.

وكما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الذين شاركوني عناء توزيع الاستبانات واستردادها، وكل من تفضل بالإجابة عن أداة الدراسة من مديرين ومديرات ومعلمين ومعلمات، وأخيراً أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من قدم لي عون أو مساعدة لإنجاز هذه الرسالة.

والحمد لله رب العالمين

أمل شديفات

فهرس المحتويات

الموضوع **رقم الصفحة**

قرار لجنة المناقشة.. ب
الإهداء .... ج
الشكر والتقدير .... د
فهرس المحتويات ....هـ
فهرس الجداول.. ز
فهرس الملاحق .... ح
فهرس الأشكال... ح
الملخص باللغة العربية ....ط
الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها.................................... 1−10
المقدمة.. 1
مشكلة الدراسة... 4
أسئلة الدراسة 6
أهداف الدراسة 6
أهمية الدراسة.. 7
مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية...................................8
حدود الدراسة 9
الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة ....10−48
أولاً : الأدب النظري 10
ثانياً: الدراسات السابقة..33
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات ....49−56
مجتمع الدراسة وعينتها 49
أداة الدراسة...50
دلالات صدق وثبات مقياس المهارات الوظيفية.................................51
ثبات الأداة 53
إجراءات الدراسة 54

منهج الدراسة وتصميمها 55
متغيرات الدراسة 56
المعالجة الإحصائية 56
الفصل الرابع: نتائج الدراسة 57-75
النتائج المتعلقة بالسؤال الأول 57
النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني... 65
النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث 73
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات............................... 76-83
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول 76
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني 78
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.. 81
التوصيات 83
المراجع 84-100
المراجع العربية 84
المراجع الأجنبية.. 95
الملاحق 101
الملخص باللغة الانجليزية.. 123

فهرس الجداول

الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع أفراد عينة الدراسة من معلمين حسب متغيرات الدراسة	49
2	توزيع أفراد عينة الدراسة من مديرين حسب متغيرات الدراسة	50
3	مجالات الأداة والفقرات التي تم حذفها وتعديلها	52
4	درجة القطع لكل مستوى من مستويات الاستجابة	53
5	قيم معاملات ثبات الإعادة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجالات الاستبانة لمقياس ككل المهارات الوظيفية وأبعاده المختلفة..	54
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم في مهارة (اتخاذ القرار)مرتبة تنازلياً	58
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم في مهارة (حل المشكلات) مرتبة تنازلياً	59
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم في مهارة (العمل الجماعي)مرتبة تنازلياً	60
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم في مهارة (الاتصال)مرتبة تنازلياً	62
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم في مهارة (استخدام الحاسوب)مرتبة تنازلياً	63
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات الاستبانة والدرجة الكلية لامتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً	64
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس في مهارة (اتخاذ القرار)مرتبة تنازلياً	65
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس في مهارة (حل المشكلات)مرتبة تنازلياً	67
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس في مهارة (العمل الجماعي)مرتبة تنازلياً	68
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس في مهارة (الاتصال)مرتبة تنازلياً	70
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس في مهارة (استخدام الحاسوب)مرتبة تنازلياً	71
17	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات الاستبانة والدرجة الكلية لامتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس مرتبة تنازلياً	72
18	نتائج تحليل التباين الثلاثي للكشف عن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية تعزى للمتغيرات (الجنس، والخبرة التربوية، والمؤهل العلمي).	73
19	تحليل التباين الثلاثي المتعدد لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعا للمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي)	74

فهرس الملاحق

الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
1	استبانة المهارات الوظيفية في صورتها الأولية من وجهة نظر معلمي التربية المهنية	**102**
2	استبانة المهارات الوظيفية في صورتها الأولية من وجهة نظر مديري لواء قصبة المفرق	**106**
3	استبانة المهارات الوظيفية في صورتها النهائية من وجهة نظر معلمي التربية المهنية	**110**
4	استبانة المهارات الوظيفية في صورتها النهائية من وجهة نظر مديري لواء قصبة المفرق	**114**
5	مجموعة تحكيم استبانة الدراسة	**118**
6	مخاطبات مديري التربية والتعليم لتسهيل مهمة الباحثة	**119**

فهرس الأشكال

الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	العلاقة بين المهارات، ومعرفة العمل، والاتجاهات	**18**
2	المهارات الوظيفية في نموذج التوظيف	**18**

الملخص

(شديفات، أمل سمير). درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق. رسالة ماجستير، **جامعة اليرموك. 2014م. (المشرف: د. محمد خالد العلاونة).**

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق وبيان مدى الاختلاف في درجة امتلاكهم للمهارات الوظيفية باختلاف كل من: الجنس، والخبرة التربوية، والمؤهل العلمي.

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومديري المرحلة الأساسية التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء قصبة المفرق، وتكونت عينة الدراسة من (192) معلماً ومعلمة (192) مديراً ومديرة وذلك حسب سجلات مديرية التربية والتعليم في محافظة المفرق في كل من قسم شؤون الموظفين وقسم التخطيط للعام الدراسي 2014/2013، وقد اشتملت عينة الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة وذلك لصغر حجم المجتمع، وقد تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، حيث شكلت نسبة الاستبانات المسترجعة من معلمي التربية المهنية (91%) من المجتمع وهي نسبة مرتفعة.

لتحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة مقياس المهارات الوظيفية وقد تكون من (44) فقرة موزعة على خمس مجالات، وبعد التحقق من صدقها وثباتها، تم تحليل البيانات باستخدام(SPSS)، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي، وتحليل التباين الثلاثي المتعدد.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أولا: أشارت استجابات معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية جاء بدرجة كبيرة على المقياس ككل ولجميع الأبعاد باستثناء مهارة استخدام الحاسوب كان بدرجة متوسطة، وقد جاء ترتيب المتوسطات الحسابية للمجالات الخمس تنازليا كما يلي: مهارة الاتصال، ومهارة العمل الجماعي، ومهارة حل المشكلات، ومهارة اتخاذ القرار، ومهارة استخدام الحاسوب.

ثانيا: كما أشارت النتائج إلى أن مستوى امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديرين جاء بدرجة كبيرة للمقياس ككل ولجميع الأبعاد باستثناء مهارة استخدام الحاسوب كان بدرجة متوسطة ومرتبةتنازلياً حسب المتوسطات الحسابية كالآتي: مهارة العمل الجماعي، ومهارة الاتصال، ومهارة اتخاذ القرار، ومهارة حل المشكلات، ومهارة استخدام الحاسوب.

ثالثا: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق تعزى لأثر متغيرات الجنس، والخبرة التربوية، والمؤهل العلمي.

وفي ضوء نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى التوصيات الآتية:

- تأهيل المعلمين أثناء الخدمة وتمكينهم من توظيف المهارات التي اكتسبوها بالشكل الأمثل في جميع المراحل الدراسية.
- ضرورة الاستمرار في تدريب المعلمين على مهارة استخدام الحاسوب وتطويرها لتشمل كل ما هو جديد في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: المهارات الوظيفية، معلم التربية المهنية، لواء قصبة المفرق.

الفصل الأول

خلفية الدراسة

المقدمة

تختلف المهارات الوظيفية التي على المعلم أن يمتلكها في الوقت الحاضر عن تلك التي كان يمتلكها في الماضي نتيجة للتغيرات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية، والانفتاح الكبير على العالم الذي حتم عليه أن ينافس معلمين آخرين في المنطقة وفي العالم، ليكون قادراً على تنشئة جيل أيضاً قادر على المنافسة في عالم متغير ومتجدد باستمرار.

إن النظام التربوي بمؤسساته المتعددة هو الميدان الأول للتعامل مع التغيرات العلمية والتكنولوجيةمن خلال ما يُ قدم للنشء من معارف ومهارات يمكن الربط بينها وبين تطبيقاتها في حياة المتعلم اليومية (الطويسي، 2014). ويجب على المدارس العمل على تحسين تعلم الطلاب، وذلك من خلال التوافق بين متطلبات العمل وما يتم تعليمه للطلاب (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, 1992) .

ويعد المعلم أهم عنصر من عناصر العملية التربوية، وتعتمد مخرجات النظام التربوي على كفاءته وفاعليته، سواء تجسدت تلك المخرجات في إعداد الطلاب أو في مستوياتهم النوعية (أبو شاهين وسنقر، 2001).

فالتربية الحديثة تشكل الشخصية الإنسانية لأفراد المجتمع وتكسبهم العديد من الصفات الاجتماعية من خلال نموهم المتكامل والمتوازن، وظهرت المدرسة كأداة للتربية لتساعدها على تحقيق أهدافها، ومن خلال المعلمين أكفاء فهم المسؤولون عن نجاح العملية التعلمية ولهم تأثير كبير على الأجيال، فهم القدوة لطلابهم بما يقدمونه من آراء أو أفعال أو تصرفات تنعكس على سلوك الطلبة، ويعتمد مدى نجاح المعلم في مهنته على كفايته وتكيفه مع العمل (الخزاعلة وآخرون، 2012).

وتعد التربية عنصر من عناصر النهضة، فهي تساعد على تكوين شخصية الفرد وإطلاق قدراته (الفريجات،2003). وحتى تساهم التربية في رقي المجتمع لابد أن توفر مقومات الجودة والإصلاح والتعليم النوعي، وقد يتم ذلك من خلال إعداد معلمين ذوي كفايات تعليمية وسمات شخصية مميزة،والتي بدورها تنعكس إيجاباً على إكساب المتعلمين الخبرات المتنوعة التي توسع مداركهم، وتنمي تفكيرهم بما يتلاءم مع متطلبات العصر الحديث (ربيع والدليمي، 2009).

إن التطور التكنولوجي يلعب دوراً بارزاً في ظهور عدة أساليب واتجاهات في التربية والتعليم، وقد أدركت الدول العربية والأردن من ضمنها هذه الحقيقة فقامت بإعادة النظر بنظمها التعليمية بشكل عام (علي، 2012). وقد تم إدخال مادة التربية المهنية في مرحلة التعليم الأساسي انطلاقاً من إدراكها أنها تحتل جانب مهم من النظام التربوي وعنصر يساهم بربط المفاهيم النظرية بالتطبيق العملي وتوجيه المتعلمين وتنمية ميولهم المهنية (الأحمد وقسيس،2005). وتساهم التربية المهنية بتطوير أساليب العمل وتنمية عمل الأفراد، لذا تنبع أهميتها بأنها تركز على تطور المجتمعات، فهي العمود الفقري للنهضة الصناعية لتنمية الدول وتقدمها (الهنيدي، 2000).

ويتكون مبحث التربية المهنية من عدة مجالات ينفرد بها عن المناهج الأخرى، حيث يتم إعطائه كجانب نظري وعملي، وهذا جعل إعداد معلم التربية المهنية يختلف عن الآخرين (بدرخان، 2006). حيث تتم مرحلة إعداد معلم التربية المهنية أثناء الخدمة بهدف تطوير قدراته، وتحسين أدائه (المصري ،1990). فالمعلم الذي لا ينمو في مهنته يصبح عبئاً ثقيلاً على المدرسة ويعطي فكرة خاطئة عن المعلمين ومهنة التدريس (علي، 2008).

إن المعلم هو العنصر الرئيس في العملية التعليمية، والمنفذ للمناهج والعنصر الذي يقع على عاتقه العديد من المهمات، لذلك فإعداد المعلم وتدريبه ضرورة ملحة لنجاح العملية التربوية (Svatopuluk, 1988). ونجاح المعلم في حياته المهنية ما هو إلا حلقة من سلسلة إعداد وتدريب مستمر(سعفان ومحمود، 2002). وينعكس إعداد المعلم بشكل ايجابي على مستوى تحصيل الطلبة (خطاب، 2007). لذلك لابد من توفير إمكانات تعليمية عالية حتى تنهض المجتمعات لتكوين أفراد على مستوى عالٍ من المهارة (دونالد وشمولز،2005).

وتتطلب المهارة كنوع من أنواع التعلم جوانب معرفية وعمليات عقلية إِذْ أن أول مستويات تعلم المهارة هو الإدراك الذي يدخل ضمن العمليات العقلية، وعلى هذا فإن المهارة لا تعد نشاطاً فحسب بل لها جانب آخر وهو الجانب المعرفي، والمهارة هي القدرة على توظيف المعارف بطريقة فعالة لتحقيق الأهداف والقدرة على تطبيق المعارف في المواقف المختلفة (مصطفى، 2011). وفي الوقت الحاضر لابد أن يكون هناك ارتباط بين المعرفة والمهارات التي يمتلكها الشخص ويتم تحقيقها من خلال برامج التطوير المهني (Baker, 2009). فمن خلال التربية المهنية تتحدد المهارات اللازمة لكل فئة عمرية وتوعية الطلبة في مرحلة عمرية ما بإدراك ذواتهم، وتوسع أفاقهم المهنية نحو العمل وقيمته (اسماعيلي، 2011).

وبما أن المعلم هو الأساس في العملية التعليمية فهو يقوم بتقديم المعلومات والمفاهيم والخبرات المتعددة، بهدف تعديل سلوك طلبته، وإعدادهم للحياة اليومية لجعل التعلم ذو أهمية في حياتهم، فامتلاك المعلمين المهارات الوظيفية يساعده على القيام بوظيفته بالشكل الأمثل له ولطلبته. وإعداد الطلبة للمستقبل يعني منحهم المهارات اللازمة التي يحتاجونها للعمل الناجح (Vance, 2010).

وتعزز المهارات الوظيفية من قدرة الفرد على الانتقال الوظيفي وتزيد من فرص نجاحه في ميدان العمل الذي يرغب به، كما أنها تمكنه من الانتقال من وظيفة إلى أخرى مما يؤدي إلى تحقيق جانب مهم في التطور المهني والتنافس للوصول إلى وظيفة أعلى، لذا يعد تطوير المهارات الوظيفية إستراتيجية ترافق حياة الفرد العملية (Watso, 2003).

ومن هنا يتضح أن هنالك العديد من المهارات الوظيفية التي يجب على المعلمين امتلاكها حيث تعمل على مساعدة المعلمين للتكيف مع المجتمع والتطورات المتسارعة في سوق العمل، والعمل على تنميتها لدى طلبتهم في مختلف مراحل التعليم، حيث أكد بركو(Porco,1989) بضرورة تضمين هذه المهارات في برامج إعداد المعلمين، حيث تساعدهم على التكيف مع الظروف البيئية.

مشكلة الدراسة

" يعد اكتساب وممارسةالمهارات الوظيفية ركناً أساسياً منسجماً مع الأهداف العامة للتربية والتعليم، وعلى المعلم أن يكون متقناً لها وناقلاً وموجهاً وميسراً ومدرباً لها. حتى يستطيع أن يعد طالباً في نهاية مراحل التعليمقادراً على: الاتصال مع الآخرين بيسر وسهولة، والاستيعاب الواعي للتكنولوجيا واكتساب المهارة في التعامل معها وإنتاجها وتطويرها وتسخيرها لخدمة المجتمع، وجمع المعلومات وتخزينها واستدعاؤها ومعالجتها واستخدامها في التفسير، واتخاذ القرارات في شتى المجالات، وإتباع الأسلوب العلمي في المشاهدة، والبحث، وحل المشكلات، والتكيف الشخصي، واكتساب قواعد السلوك الاجتماعي والأخلاقي، وتمثلها في التعامل مع الآخرين، ومواجهة متطلبات العمل والاعتماد على النفس باكتساب مهارات مهنية عامة وأخرى متخصصة" (قانون التربية والتعليم، 1994).

فكان لابد من إعداد المواطن المزود بالمهارات والمعارف اللازمة للاقتصاد المعرفي المبني على المعرفة ليسهم في بناء مجتمعه (فريق السياسات والتخطيط الإستراتيجي، 2010). وتظل المهن والحرف من العوامل التي تدفع الأمم إلى الرقي وتحافظ على كيانها بل إنها من الركائز التي يرتكز عليها الاقتصاد القومي في كل بلد من البلدان المتقدمة صناعياً (البدو، 2013). وبالتالي هناك الحاجة إلى تطوير المعايير المهنية للبرامج والمناهج الدراسية والموارد البشرية لرفع كفايات الطلبة فيما يختص بالمهارات (وزارة التربية والتعليم الأردنية، 2009).

وعند امتلاك المعلم للمهارات الوظيفية فإنه يقوم بتدريب الطلبة بهدف تزويدهم بالمهارات التي تساعدهم على حل مشاكل حقيقية، ويكون الهدف من المهارات الوظيفية هو تحقيق استقلالية المتعلمين، والتي تمكنهم من تطوير مهاراتهم مثل مهارات الاتصال، ومهارات العمل في فريق، وحل المشكلات، وهذه المهارات تكون بمثابة الأساس للعمل المستقبلي لديهم (Vance, 2010).

إن قصور نظام التعليم المهني يعود لافتقار الطلبة المعلمين إلى الخبرة المعرفية العلمية والعملية (أبو عصبة،2005). ولقد أشار بارنت وريان (Barnett & Ryan, 2005) أن التعليم والتدريب المهني يواجه تحديات عديدة بشكل متكرر، حيث يفشل السياسيون في تقدير هذه التحديات مثل تدني جودة التدريب، وصعوبات تطوير الخطط الدراسية بالإضافة إلى معيقات تأمين الموارد إلا أنه بالرغم من هذه الصعوبات إلا أن هناك إنجازات إيجابية للتدريب والتعليم المهني، حيث يوفر العديد من المكاسب الشخصية والمهنية للطلاب. وعلى المنظمات القيام بمساعدة موظفيها على تطوير المهارات الوظيفية مثل مهارات الاتصال، وحل المشكلات، والعمل الجماعي واتخاذ القرار (Clarke and Patrickson, 2008).

من خلال عمل الباحثة كمعلمة للتربية المهنية في وزارة التربية والتعليم لاحظت بعضاً من القصور لدى بعض المعلمات في امتلاك المهارات الوظيفية التي هن بحاجة إليها، حيث تعد من المهارات الضرورية التي تساعدهن على القيام بواجباتهن هذا من ناحية، وكذلك من ناحية أخرى لاحظت الباحثة من خلال الاحتكاك المباشر بطلبة الدراسات العليا في مجال مناهج وأساليب تدريس التربية المهنية أن بعض الطلبة المعلمين يحتاجون إلى الكثير من مهارات الاتصال ومهارة العمل بروح الفريق،واستناداً إلى ذلك ترى الباحثة أن تحديد درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس قد يسهم في التغلب على هذا القصور أو النقص لدى معلمي التربية المهنية.

أسئلة الدراسة

تهدف الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ؟
2. ما درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس؟
3. هل تختلف درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية تبعاً لمتغيرات الجنس، والخبرة التربوية، والمؤهل العلمي؟

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. تحديد المهارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التربية المهنية.
2. معرفة درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس.

3. تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر معلمي التربية المهنية ومديري المدارس وفقاً للمتغيرات الآتية: الجنس، والخبرة التربوية، والمؤهل العلمي.

أهمية الدراسة

- أجريت العديد من الدراسات في مجال المهارات الوظيفية سواء في مجال العمل أو التعليم إلا أنه لم تجرى أي أبحاث – حسب علم الباحثة – تناولت موضوع المهارات الوظيفية لمعلم التربية المهنية، مما يعطي ميزة السبق للتعرف على المهارات الوظيفية التي على معلم التربية المهنية امتلاكها.
- قد تسهم هذه الدراسة بتوفير حلقة اتصال في مجال إعداد معلمي التربية المهنية، مما يساهم في تطوير العلاقات التبادلية بين المشرفين والمدراء من جهة ومعلمي التربية المهنية من جهة أخرى.
- قد تشكل هذه الدراسة حافزاً للقيام بدراسات أخرى تتعلق بالمهارات الوظيفية المطلوب أن يلم بها معلم التربية المهنية في عمله.
- قد تساعد هذه الدراسة على الإلمام بأهم المهارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التربية المهنية مما يمكن المسؤولين بالتعرف عليها والتخطيط المستقبلي لتدريب المعلمين عليها وتحسينها بما يتلاءم مع مخرجات التعليم الضرورية.
- يمكن أن تثري الأدب التربوي بموضوع المهارات الوظيفية فهي ضرورية لتحسين عملية التعليم داخل المدرسة وخارجها بما تقتضيه التطورات العديدة في مجال إعداد المعلم بشكل عام ومعلم التربية المهنية بشكل خاص.

- قد تمكن هذه الدراسة من بناء اتجاهات إيجابية نحو المهارات الوظيفية بالشكل الأنسب لدى معلمي التربية المهنية، وذلك من خلال استفادة المشرفين منها بعقد العديد من ورش عمل للمعلمين من أجل تعريفهم بأهمية المهارات الوظيفية.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

درجة امتلاك: هي الدرجة التي يرى المعلم والمدير بأنها مهارة ضرورية للمعلم في المؤسسة التعليمية التي يعمل بها، وتقاس بالدرجة التي يختارها المعلم والمدير في الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

معلم التربية المهنية: وعرّف الطويسي (2014، ص37) أن معلم التربية المهنية كل من يتولى رسمياً تدريس مبحث التربية المهنية من الصف الرابع إلى الصف العاشر الأساسي في مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية. وفي هذه الدراسة هم جميع المعلمين والمعلمات الذين يقوموا بتدريس مبحث التربية المهنية من الصف الرابع وحتى الصف العاشر في لواء قصبة المفرق للعام الدراسي 2013-2014.

المهارات الوظيفية

عرف كل من عمران ورجب (2009) المهارات الوظيفية بأنها مجموعة من الأداءات العقلية أو الحركية أو الاثنين معاً، التي تساعد المعلم على الإفادة من دراسته في التكيف مع الظروف البيئية المحيطة به، ومتطلبات حياته اليومية، وفي إيجاد حلول مناسبة للمشكلات الشخصية والاجتماعية التي تواجهه.

ويقصد بها في هذه الدراسة بأنها مجموعة من المهارات الواجب توافرها لدى معلم التربية المهنية والتي تساعده على القيام بوظائفه على الوجه المطلوب، ومن أهم هذه المهارات على سبيل

المثال: مهارة اتخاذ القرار، ومهارة حل المشكلات، ومهارة العمل الجماعي، ومهارة الاتصال، ومهارة استخدام الحاسوب.

مدراء المدارس وهم جميع مديري ومديرات المرحلة الأساسية للواء قصبة المفرق والمسؤلون عن تنفيذ السياسة التعليمية لوزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2013–2014.

حدود الدراسة

تحددت الدراسة بالأبعاد الآتية:

البعد البشري: اقتصر تطبيق الدراسة على معلمي ومعلمات ومديري ومديرات المرحلة الأساسية في لواء قصبة المفرق.

البعد الزماني: تم إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني 2013/ 2014م.

البعد المكاني:تتحدد الدراسة مكانياً في محافظة المفرق.

البعد الأدائي: تحددت نتائج الدراسة بالمقياس المعد من قبل الباحثة بالاستناد إلى مجموعة من الدراسات والمقاييس ذات الصلة، واقتصرت هذه الأداة على مهارات محددة لمعلمي التربية المهنية، وتتمثل باستبانة مكونة من(44) فقرة وزعت على خمسة مجالات: مهارة اتخاذ القرار، ومهارة حل المشكلات، ومهارة العمل الجماعي، ومهارة الاتصال، ومهارة استخدام الحاسوب، وبالتالي فان تعميم نتائج هذه الدراسة يتحدد بمدى صدق وثبات هذه الأداة.

البعد المفاهيمي: اقتصرت على المفاهيم والمصطلحات الخاصة بالدراسة، مفهوم المهارات الوظيفية، ومعلمي التربية المهنية، والمدراء.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

نظراً لما يتصف به معلم التربية المهنية ودوره المهم في إعداد الطلبة في المرحلة الأساسية، فقد أشتمل هذا الفصل على محورين أولهما: الأدب النظري ويتناول التربية بشكل عام والتربية المهنية بشكل خاص والمهارات الوظيفية، وثانيهما: الدراسات السابقة، وفيما يلي تفصيل لذلك:

أولا: الأدب النظري

تحتل التربية بكل مراحلها مكانة بارزة في المجتمع فهي تعتبر الإنسان هو الجوهر، ومن جملة اهتمامها إعداد أفراداً متفاعلين في المجتمع تتوفر في سلوكهم ثلاثة أمور رئيسية: الحقائق والمعلومات، القيم والاتجاهات، العادات والمهارات، ذلك لان نمو المجتمعات في جميع جوانبها يتوقف على فاعلية نظم إعداد القوى العاملة فيها (بدرخان، 2006).

فالتعليم في عصر تكنولوجيا المعلومات يركز على تنمية مهارة الحصول على المعرفة، وكيفية توظيفها، وتوليد معارف جديدة، وهذا بدوره يتطلب التركيز على الأفكار الأساسية لمادة التعلم؛ مما يساعد في إعداد إنسان مبتكر للمعرفة والبحث (محمود، 2002).

ونتيجة للتطورات التكنولوجية في العصر الحديث تغيرت النظرة إلى المعلم وأدواره فلم يعد ملقناً بل أصبح ميسراً للعملية التعلمية، فيقوم بتقديم التوجيه المناسب لهم وما يحتاجون إليه من خبرات تعليمية تعلمية متنوعة بأدوار جديدة، فالصف الدراسي ليس مكان للاستماع فقط وإنما هو عملية تفاعل ومشاركة بين المعلمين والطلبة (اللقاني ومحمد، 2001).

فيعتبر كل من المعلم والمتعلم ركنا العملية التعليمية والعلاقة بينهما علاقة وثيقة حتى أن المربين اعتبروا المعلم بمكانة الوالد للمتعلم، والأساس في نجاح العملية التربوية، فإذا كانت

العناصر التربوية فعالة فإنها لا تحقق النجاح إذا لم يكن المعلم يتمتع بالكفاءة والوعي والإخلاص (ربيع والدليمي، 2009). ويعد المتعلم محور العملية التعليمية وهو أحد أهم الأسس في بناء وتصميم المناهج التي تعمل على نموه من كافة الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية (محمد والعظيم، 2011).

والعملية التعليمية تتأثر بالزمان والمكان الذي نشأت فيه، لذلك يجب أن تراعي احتياجات ذلك العصر لكي تكون فعالة، ويشكل المنهج الركن الأساسي لها بحيث لا يقتصر على المادة فقط بل يتسع ليشمل الخبرات التعلمية التعليمية (حسن، 2001). فالمناهج الدراسية وطرق التدريس تصمم لتعليم مهارات جديدة وإعطاء المعلم المعلومات التي بحاجةلها ليكون قادراً على الإجابة عن السؤال الآتي: ما ينبغي أن يعرفه الطالب ليكون قادرا على القيام به عند دخول عالم العمل (Stasz, Mcarthur, Lewis & Ramsey, 1990).

ودعت الحاجة في العصر الحديث إلى التعليم الفني والمهني لتطوير القوى العاملة التي تعمل على تحقيق حاجات ومتطلبات سوق العمل والمجتمعات للانطلاق نحو التقدم، فيقوم التعليم على نقل الأفكار والتجارب التربوية للتعرف عليها والاستفادة منها (الخطيب، 1995). ونتيجة لتعقد الحياة وتنوعها ظهرت العديد من المشاكل في مجال العمل، حيث قامت الأنظمة التربوية المعاصرة بالاهتمام في التربية المهنية بشكل كبير لما لها من أثر في تطوير المجتمعات وتنشيط روح العمل وقيمته لدى أفراد المجتمع (خلف، 2012).

وتبرز أهمية التربية المهنية وضرورتها في المنهاج لتوفير معلومات حول المجالات المهنية المتنوعة، وتوفر للأفراد فرص لاختيار مهنة المستقبل بما يتلاءم مع استعداداتهم وميولهم (المالكي، 2013)، وبذلك تكون التربية المهنية أساس التمهن في عصر لا بد أن يكون الفرد ذو

مهنة يستفيد منها المجتمع لتكمل المهن بعضها بعضاً لصالح الأفراد والمجتمعات على حد سواء (عايش، 2009). ومن المزايا التربوية الكبيرة للتربية المهنية أنها غالباً ما تتضمن التعلم بالممارسة والتي تمكن الطلبة من تطبيق المفاهيم التي يتم تدريسها (Stern, Bailey & Merritt, 1996).

كذلك أثارت التربية المهنية اهتمام الكثير في كونها تساعد الأفراد في جميع الأعمار ومختلف المستويات، فتعد جانباً هاماً من النظام التربوي الذي يهتم بتزويد الأفراد بالخبرات والمعارف النظرية والعلمية لمسايرة المنجزات التكنولوجية، ومعالجة الضعف بالثقافة المهنية لدى المتعلمين، وتوصيف المهن المختلفة لتتلاءم مع قدراتهم الجسدية والعقلية من أجل الإبداع في هذه المهن، لذا تعد التربية المهنية ضرورة اجتماعية لا يمكن الاستغناء عنها بسبب أدوارها في مساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات المستقبلية في جميع مراحل نموه المهني (حورية والوناس، 2010).

وتتحدد أهداف التربية المهنية في النظم التعليمية في ضوء أسس فلسفية واجتماعية واقتصادية ونفسية يؤمن بها المجتمع، والتي يمكن إيجازها بما يلي: المساهمة في تحقيق تنمية متوازنة لكافة جوانب الأفراد التي تتجاوب مع حاجاتهم ورغباتهم وقدراتهم والنمو لأقصى ما تؤهله لهم، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديهم لاحترام العمل، والمواءمة بين مهارات الفرد والمجتمع والحاجات القائمة والمتوقعة لمختلف التخصصات، ومساعدة الأفراد على فهم المبادئ والتطبيقات التقنية المستخدمة في العمل وما يرتبط به من علاقات اقتصادية واجتماعية، والاتجاه نحو العمل الجماعي (أبو شعيرة، 2008).

ويحتوي منهاج التربية المهنية نشاطات تعطي المتعلمين معلومات ومهارات تساعد المتعلمين في حياتهم وتكسبهم بعض القيم الإيجابية نحو المهن والعاملين بها، فالتربية المهنية تقوم بتوجيه

الطـلاب إلـى القيـام بالأعمـال المناسـبة لمـستوياتهم الدراسـية والعقليـة (الـسيد، 2009). وتتمثـل الأهداف الرئيسة للتربية المهنية بإحداث تغير في سلوك الطالب، من خلال إكسابه معارف مناسبة ومهارات عمليـة أساسية واتجاهات صـحيحة؛ لتحقيق أداء ما بمستوى محدد يؤهلـه لممارسـة مهنـة معينة، فضلاً عن تفهمه طبيعة الأداء المرتبط بتلك المهنة (احمد والسعايدة، 2012).

وحـسب وزارة التربيـة والتعلـيم فـي الأردن(2006) فـإن منـاهج التربيـة المهنيـة فـي المرحلـة الأساسية تتكون من حلقات دراسية ثلاث هي:

الحلقة الأولى: وتشمل الصفوف الأربعة الأولى، وتم التركيز في هذه الحلقة من المناهج على تنفيذ أعمال يدوية بسيطة وأنشطة تطبيقية وتجريبية تهدف إلى تكوين حس مهني لدى الطلبة. ويذكر أن الـوزارة قامـت بإلغـاء هـذا المبحـث مـن الـصفوف الثلاثـة الأولـى فـي مطلـع العـام الدراسـي 2014/2013 م .

الحلقـة الثانيـة: وتـشمل صـفوف الخـامس والـسادس والـسابع، وقد اهتمـت هـذه الحلقـة مـن المنـاهج بإكـساب الطالـب قاعـدة أساسـية واسـعة مـن المهـارات المهنيـة المتنوعـة ذات أبعـاد اجتماعيـة واقتصادية وصحية.

الحلقـة الثالثـة: وتـشمل صـفوف الثـامن والتاسـع والعاشـر، وقـد اهتمـت هـذه المرحلـة مـن المنـاهج بإتاحة الفرص للطلبة لاكتشاف ميولهم وقدراتهم وتسهيل اختيارهم لمهنة المستقبل.

ويوضـح كـل مـن أبـو حامـد وآخـرون(2009) والزهرانـي (2011) أن الطلبـة هـم مـستقبل المجتمع والمسؤولين عنه، ومن خلال التربية المهنية يتم تنمية الطلاب وإعدادهم لكي يبحثوا عن المعرفة وينظموها ويوظفوها لمعرفة جديدة، ويطبقوا مهارات الاتصال والتواصل بطرائق متعددة

ملتزمين بأخلاقيات العمل الجماعي، ويمارسوا التفكير وحل المشكلات واتخاذ القرارات، ويطوروا من أنفسهم لمواجهة التطورات التكنولوجية، وتقدير ذاوتهم، واستغلال البيئة المحلية بالشكل الأمثل.

فالمعلم يكتسب العديد من المعارف والمهارات على مدار حياته التعليمية والتربوية، ولكن هذا لا يكفي بل يجب أن يكون ملماً بالعلوم الأخرى التي ترتبط مع علمه والأبعاد المهارية والوجدانية لتلك العلوم (محمود، 2002). وتعتبر المهارات جانب عملي يكتسب من خلال الخبرة والمعرفة والتدريب، فهي جانب فني إجرائي يعتمد عليه للوصول إلى أفضل الدرجات لتحقيق المهمة المطلوبة بكفاءة وفاعلية (الزعبي والكردي وعبيدات، 2010).

إن تطوير المهارات أمر أساسي، حيث يساعد امتلاكها على تطوير قدرة القوى العاملة في البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء، لذلك يجب التنسيق بين المؤسسات المختلفة لتتمكن الموظفين على مختلف مستوياتهم من امتلاك هذه المهارات، وتسخير مصادر التعليم حتى يصبح التعلم أكثر فاعلية وربط المتعلم بسوق العمل والمهنة من خلال التعليم الأساسي (مكتب العمل الدولي، 2008).

وحددت اليونسكو أهمية المهارات في مجال الدراسات الاجتماعية ووظيفتها باعتبارها أدوات ضرورية للتعلم، والتفكير، بثلاث فئات كبرى هي (عبدالله، 2002): مهارات ترتبط بالقدرة على الدراسة والتعلم، مهارات ترتبط بالقدرة على الاستعداد واتخاذ القرار، مهارات ترتبط بالقدرة على المشاركة الجماعية الفعالة في الأنشطة المجتمعية.

ويصنف كاسيدي (Cassidy, 2006) المهارات التي يكتسبها الطلبة أثناء حياتهم الدراسية إلى: المهارات التقنية (الفنية) المعرفة والاختصاص بدقة بموضوع أو محتوى معين مثل علم النفس، والمهارات غير التقنية وهي تلك المهارات التي يمكن اعتبارها ذات صلة بالعديد من

الوظائف أو المهن المختلفة مثل المهارات الوظيفية، فالمهارات الوظيفية هي المهارات الغير التقنية اللازمة لأداء الموظف بفعالية. وتعود المهارات الوظيفية للمهارات غير التقنية (Bakar, Mohamed & Hamzah, 2013) . وتسمى في بعض الأحيان: المهارات العامة (generic skills)، مهارات التمكين (enabling skills)، المهارات الأساسية (key skills) المهارات الأساسية للعمل (core skills for work) (International Labour Office,2008).

وورد في تقرير SCANS أن المعلم هو المسؤول عن مساعدة الطلاب في تطوير المهارات التي يحتاجونها من خلال (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills , 1991) :

أولا: إحاطة الطلاب بالمعايير اللازمة للأداء، وما هو متوقع منهم بعد الانتهاء من عملية التعلم.

ثانيا: التقييم العادل لدرجة امتلاك الطالب من هذه المهارات بحيث لا يستطيع الالتحاق بعالم العمل الالتحاق بعالم العمل دون امتلاكه للحد المطلوب من هذه المهارات.

ثالثا: القدرة والكفاءة لما هو موجود في المناهج المدرسية.

لذا على المدارس القيام بما يلي (Raizen, 1989) دمج تعلم المهارات الأساسية في عملية التعلم مما قد يؤدي لتحديد مميزات ومسؤولية العمل، تجهيز وتزويد عملية التدريس في المدارس للعمل في بيئات مشابهة لمكان العمل الحقيقي قدر الإمكان، مع ضمان التوجيه والإشراف اللازم للفرد، مراعاة الجوانب الشخصية للطالب، والسعي لتثقيف الطالب بأماكن وإنتاجية العمل.

وهناك أربعة عناصر لازمة لإعداد الطالب بشكل فعال لأي بيئة عمل جديدة (Stern , Bailey & Merritt, 1996) إحاطة علماً بمعايير المهارة المطلوب امتلاكها، التعلم في مكان العمل، الروابط القوية بين المدرسة والعمل، توثيق الصلة بين التعليم المهني والتعليم الأكاديمي.

وحدد فينش وآخرون (Finch, et al., 2013) العوامل المؤثرة في الحصول على فرص العمل (التوظيف) كما يلي: عوامل المستوى الأول: عوامل معينة ومحددة للتوظيف، مثل مهارات الاستماع، ومهارات الكتابة والأداء الأكاديمي، عوامل المستوى الثاني: وهي عوامل الفئات العليا، مثل المهارات الشخصية، والمهارات الوظيفية، بينما حددت وزارة العمل الأمريكية العوامل المؤثرة في الحصول على فرص العمل (التوظيف) في ثلاث فئات:أولاً : مهارات ما قبل التوظيف والعمل، مثل معرفة سوق العمل، روح المبادرة ثانياً : مهارات التعليم الأساسي، مثل مهارة الاتصال ومهارة التحليل، ثلثاً : مهارات الوظيفة المحددة، وهي تطوير مهارات محددة بعلم وبحقل معين.

يعتبر مفهوم المهارات الوظيفية مفهوما شائعا في الأوساط التعليمية الحديثة، فهي المهارات التي يتم تطويرها خلال المراحل التعليمية المختلفة، والتي يمكن أن تفيد مكتسبيها عند انتقالهم إلى مرحلة التوظيف، وبالتالي فإن هذا المفهوم يمكن من معرفة المهارات المطلوبة في العمل، ثم العمل على دمجها في البرامج التعليمية المختلفة (بوفارس،2009). فمفهوم المهارات الوظيفية عادة ما يشير إلى مكونات الأداء الوظيفي، والتي تكتسب من خلال التدريب ومن خلال الخبرة في العمل (Dunna & Growick, 2000) . كما أنها تشير إلى القدرات الشخصية للفرد، والتي يمكن نقلها من عمل إلى آخر، وتستخدم في أي مهنة وفي أي مرحلة من مراحل الحياة المهنية .(Raybould & Sheedy, 2005)

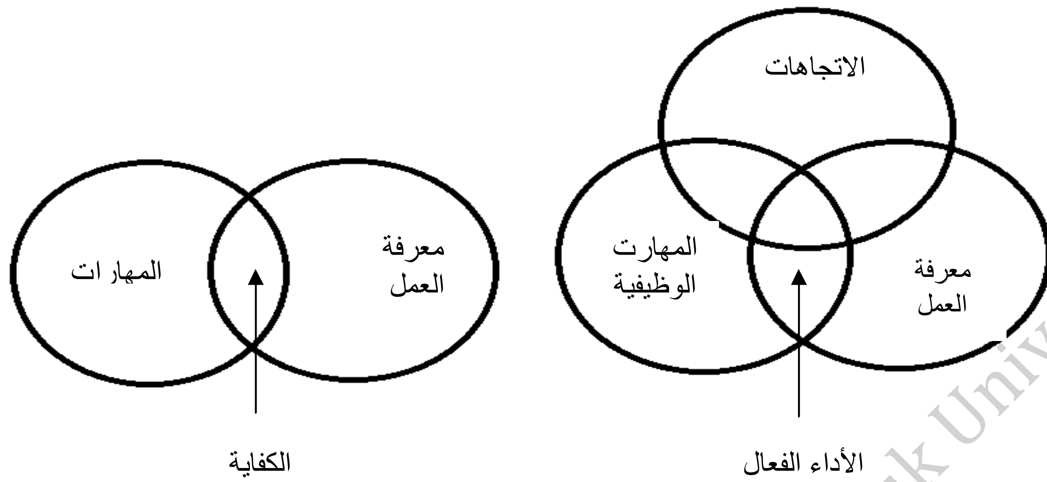
وصنف كل من كوبرز وليبراند (Coopers & Lybrand,1998, pp.19) المهارات الوظيفية في أربعة مجالات رئيسية وهي: مهارات التفكير التقليدية مثل التقييم النقدي والبرهان المنطقي، والمهارات الأساسية مثل الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، والصفات الشخصية مثل الدافعية والاعتماد على الذات، والمعرفة المنظمة وكيفية عملها.

وتعّرف المهارات الوظيفية بأنها ليست المهارات المطلوبة فقط للحصول على عمل، ولكن أيضا لإحراز تحسن وتقدم داخل المؤسسة لتحقيق ما يريده الفرد، والمساهمة بنجاح في تحقيق التوجهات الإستراتيجية للمؤسسة

(Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI) and Business Council of Australia (BCA) , 2002, pp.3) .

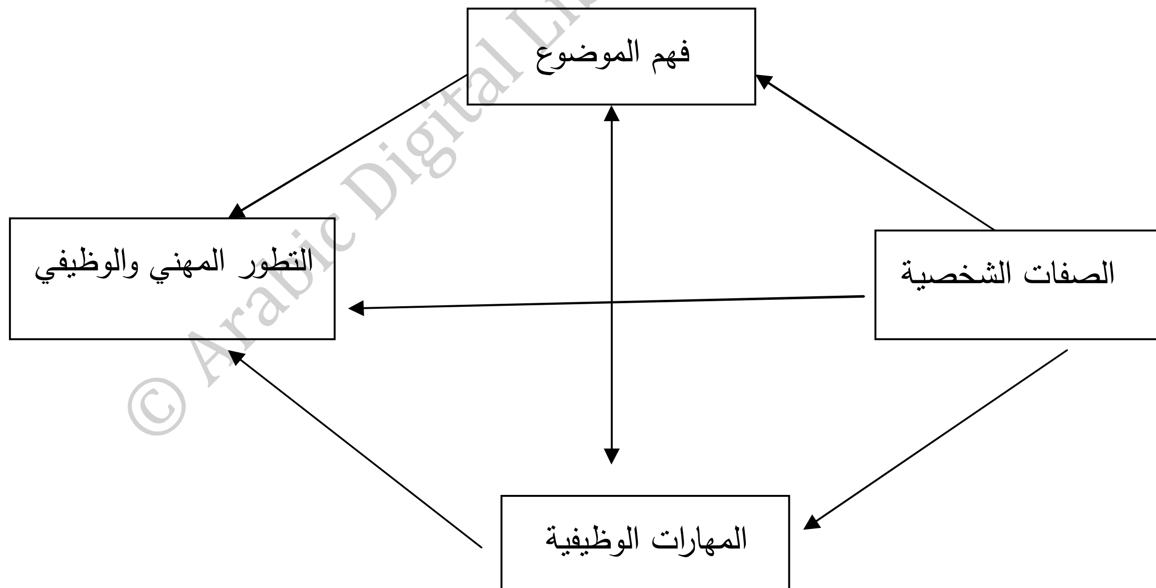
وعّرف مكتب العمل الدولي المهارات الوظيفية بأنها المهارات والمعارف والكفايات التي تعزز قدرة وكفاءة العامل لتأمين الوظيفة والاحتفاظ بها، والتقدم في العمل ومواجهة التغييرات، وتأمين وظيفة أخرى عند الرغبة في ذلك أو عندما يتم الاستغناء عنه، والدخول بسهولة أكبر في سوق العمل عندما يتطلب الأمر ذلك، والأفراد الذين يكون لديهم التعليم والتدريب ويمتلكون المهارات الأساسية والمهارات العليا هم الأكثر قابلية للتوظيف، وتتضمن هذه المهارات: العمل الجماعي، وحل المشكلات، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومهارات الاتصال واللغة (Brewer, 2013).

والشكل (1) يوضح العلاقة بين المهارات ومعرفة العمل والاتجاهات، ويؤكد الشكل على الاهتمام ليس بالمهارات التقنية فقط وإنما لابد من إعطاء الاهتمام لكل من معرفة العمل والاتجاهات اللازمة للأداء الفعلي للعمل، ويلاحظ من الشكل أن منطقة الاشتراك بين المهارات ومعرفة العمل والاتجاهات يؤدي إلى انجاز فعال في الأداء.



الشكل (1) العلاقة بين المهارات، ومعرفة العمل، والاتجاهات (Clark,1991)

والشكل (2) يوضح العلاقة بين المهارات الوظيفية وفهم الموضوع والصفات الشخصية والتطور المهني والوظيفي والذي هو عملية مستمرة مدى الحياة من إدارة وتقدم في التعلم والعمل.



الشكل (2) يبين المهارات الوظيفية في نموذج التوظيف (Yorke, 2001)

من هنا يتبين أهمية المهارات الوظيفية لسد الفجوات التي يمكن أن تكون داخل منظومة العمل، وذلك من خلال الأفراد الذين يمتلكون المهارات والمعارف والخبرات اللازمة لأداء هذا العمل (Clarke & Patrickson, 2008).

فالمعلم الذي يمتلك المهارات الوظيفية يتوقع منه أن يبذل أقصى جهده لجعل عملية التعلم ذات فائدة كبيرة للطلبة، فإتقان المعلم للمهارات الوظيفية يعمل على تسهيل تدريب الطلاب عليها ونقل أثر التعلم المعرفي إلى الحياة العملية للوصول إلى حلول للمشكلات التي يواجهونها (عمران ورجب، 2009).

ويكون تعليم المهارات الوظيفية في الغرفة الصفية وفق مستويات الإنجاز أكثر من المستويات العمرية، فمثلا من خلال تمارين حل المشكلات فإن الحكم على مستوى الطلاب يكون واضح من خلال قدرتهم على انجاز المهمات المطلوبة، فاختبارات المهارات الوظيفية أيضا تعتمد على تحديد المستويات المختلفة من الإنجاز (Barakat, 2009).

وحتى يحدث التعليم الفعال داخل الغرفة الصفية لا بد من شرح واضح للطلبة عن المهارات المطلوبة؛ لأن ذلك ينعكس على عملية التعلم،ويصبح المتعلم مسؤولاً ومشاركاً عن مخرجات التعلم، لذلك يجب على المدرسين ليس التركيز فقط على محتوى المقررات الدراسية الأساسية، وإنما لابد من الأخذ بعين الاعتبار المهارات الوظيفية مثل مهارات الاتصال ومهارات حل المشكلات (Idris, Ali & Suradi, 2005).

ويكتسب الطلبة المهارات الوظيفية من خلال التفاعل داخل الغرفة الصفية، أو في العمل الميداني، أو في النشاطات اللامنهجية داخل المدرسة، وهذه المهارات صورة مصغرة وملخصة للموجودة في العالم الخارجي ، وتحتاج لوقت طويل لتدريب الطلبة على اكتسابها بشكل كامل (Omar, Baker & Mat Rashid, 2012). وعلى المعلم استخدام أنواع معينة من أساليب التدريس ليصل الطلبة إلى مستويات عليا من خلال الربط بين التدريب العملي وأسلوب التعلم، مما يساعد الطلبة لفهم وإدراك ما سيفعلونه ويتعلمونه في الصف (Walter, 1992).

فهنـــاك حاجـــة لتحـــسين المهـــارات الوظيفيـــة فـــي جميـــع المراحـــل الدراســـية (Slusher, Robinson & Edwards, 2010). وذلك لإعداد الطلبة بمستوى عالي وبمهارات مرتفعة للمهن المختلفة، فعلى المعلمين الأخذ بعين الاعتبار التغيرات السريعة لطبيعة العمل، والمهارات المطلوبة لكل المجالات، لذلك على المعلمين تحقيق مستويات أعلى من التعليم، والتنويع بأساليب التدريس، والتركيز على المهارات العقلية العليا مثل حل المشكلات والاتصال (Jacobs & Grubb, 2003). فتعليم المهارات الوظيفية لموظف المستقبل هو مجموع الجهد الكلي الذي تقوم به المدرسة (Smith, 2007).

ومن العوامل التي تساهم في التدريس الناجح للمهارات الوظيفية: أسلوب وطريقة التدريس، وخصائص المعلم، وإدراج اكتساب المهارات كهدف صريح للتعلم، ومدى التزام ومسؤولية ومشاركة الطالب بالأنشطة المختلفة (Cassidy, 2006) .

وذكر كل من الفاربي والزاكي(2008) أن المهارات الوظيفية تتميز بأنها شاملة ولها ثلاثة أشكال من الإدماج:

أولا: الإدماج العمودي حيث يقترح أنشطة على مجموعة من الدروس المتسلسلة زمنياً في برنامج دراسي، ولذلك يجب تعليم الطلبة كيف يعملون في فريق أو يستخدمون الانترنت أو الاستقصاء.

ثانيا: الإدماج الأفقي ويقترح أنشطة تكسب مهارات على مستوى مجموعة من الدروس المنتمية إلى مكونات مختلفة كأن يطور كفاية البحث.

ثالثا: تكامل المواد واقتراح أنشطة لاكتساب المهارات على مجموعة من المواد كتطبيق حل المشكلات على أكثر من مادة في الوقت نفسه.

فالإدماج في المفهوم التربوي لا يركز على تراكمية المعارف بل على بناء المعارف لدى الطلبة من خلال إدماج المكتسبات التي فهمها، وتوظيفها في حياته اليومية بإدماج ما تعلم في المدرسة وخارجها (عبد الحميد، 2012).

وقد حدد فينجولد المشار إليه في (Dunna & Growick, 2000, pp.80) مستويات المهارات الوظيفية بما يلي: مستوى التعليم العام المطلوب، والأعداد المهني المحدد مثل التدريب أثناء العمل، وطبيعة العمل، وأهمية العمل، والإيرادات المرجوة من العمل.

وهناك أربعة عناصر فعالة وضرورية لتطوير المهارات الوظيفية (Drummond, Nixon & Wiltshire, 1998): فرص تطبيق المهارات، الدعم والتوجيه والإرشاد، التفكير البناء، استراتيجيات التحسين.

حيث تتصل المهارات الوظيفية في تنمية حياة المتعلمين؛ لأن محورها الأساسي الحياة وميدانها، فيمارس فيه الطلبة العديد من الأنشطة فهو يكسبهم العديد من المهارات الضرورية في الحياة، وتبرز أهمية المهارات الوظيفية حيث أنها ضرورية للطلبة في عصر المعلومات والتكنولوجيا، وتساعد الطلبة على التعلم الذاتي والمستمر، وتساعد المتعلم على نقل الأثر المعرفي في الحياة العملية واليومية من حوله، وتساهم في رفع كفاية الطلبة لتمكنهم من التعامل مع الحياة

وصنف كل من عمران ورجب (2009) المهارات إلى صنفين:

- التصنيف العام للمهارات، ويشمل: المهارات العقلية، والمهارات نفسحركية، والمهارات الاجتماعية.
- المهارات الوظيفية، وتشمل: مهارات التعلم، ومهارات البحث، ومهارات الاتصال، والمهارات المهنية، والمهارات التكنولوجية.

وللمضي قدماً في السلم الوظيفي فإن الشخص بحاجة لأن تكون لديه المهارات والقدرات والسلوك للحصول على فرص أفضل في العمل (Sudha, 2013). وهناك ثلاثة أنواع من المهارات المهمة ليكون أداء العمل ناجحا، كما يشير إليها مورفي وجنكز (Murphy & Jenks, 1983) هي: المهارات الوظيفية: وهي الكفاءة المرتبطة بمهمة وغير محددة بإطار معين، وتتضمن معلومات ومهارات التعامل مع الآخرين، والتي يمكن أن تنتقل عبر أداء عمل محدد، ومن الأمثلة عليها التنظيم، مهارات التكيف: توصف بأنها طريقة تفاعل الموظف مع البيئة، وهي وثيقة الارتباط بالسمات الشخصية، وتساعد الموظف على التكيف بالبيئة التي يعمل بها، ومن الأمثلة عليها المرونة والإبداع، مهارات محددة ومعينة: وهي مهارات تقنية محددة لإنجاز عمل معين.

وعلى المدارس تمكين الطلاب معرفياً ومهارياً لامتلاك الصفات المميزة اللازمة لتحقيق النجاح في بيئة العمل المتغيرة، والتركيز ليس فقط على تقديم وإعطاء المهارات التقنية والتكنولوجية ولكن لابد من الاهتمام بالمهارات غير التقنية (Anderson-Yates & Penny,1996).

والمهارات الوظيفية هي مهارات عامة مثل: مهارات الحاسوب، والاستفادة من تقنيات المعلومات، ومهارات الإدارة كإدارة الوقت، ومهارات العمل ضمن الفريق، ومهارات النقاش والتفاوض وتسويق الذات، ومهارات العرض والإلقاء، ومهارات التعلم الذاتي والبحث العلمي، حيث تعد مختلف المهارات العامة القابلة لتوظيف في مجالات عملية مختلفة (مركز ضمان الجودة جامعة تشرين، 2011).

وهناك حاجة إلى نماذج جديدة من إعداد المعلمين وتطوير الموظفين لرفع وتوسيع رؤى كل منهما للاتصال والاحتكاك مع عالم العمل، ويمكن أن يكون ذلك من خلال إطلاع المعلمين

وبالتعاون مع أصحاب الاختصاص على عالم المهن والعمل، والتي ستعمل على تعميق معرفتهم بمهن العمل، وبالتالي تعزيز قدرة المعلمين على تصميم أنشطة تعلم بشكل فعال (Stasz, 1996).

إن طبيعة العمل تختلف عما كانت عليه، فالنظرة الحديثة لمكان العمل تتسم بالتنافس العالمي، والبعد الثقافي، والتكنولوجيا الحديثة، وعمليات الإدارة الحديثة، حيث تتطلب من العاملين خصائص منها: التفكير الناقد، حل المشكلات، مهارات الاتصال، ومستويات متقدمة من المهارات الوظيفية (lankard, 1996).

فكان لابد للموظف من اكتساب مهارات جديدة، فلم يعد الاعتماد على خريجي الجامعات الجدد أو الذين دخلوا حديثاً سوق العمل كمصدر رئيس للمعارف والمهارات الجديدة، وبالتالي التأكيد على الحاجة لموظفين لديهم استعداد وقدرة على تحديث مهاراتهم طوال حياتهم، ولذلك على جميع الدول الاستجابة لهذه التغيرات من خلال إيجاد نظام للتعليم والتدريب لتزويد الأفراد بالمهارات الحقيقية (Muhamad, 2012).

ونظراً لما يلعبه المعلم بشكل عام ومعلم التربية المهنية بشكل خاص من دور كبير في تحقيق الأهداف التربوية، فهو الموجه والمرشد والمؤثر في سلوك الطلبة والمسؤول أيضاً عن تنمية خبراتهم في بيئة تعليمية مناسبة تدفعهم لإظهار مواهبهم ومهاراتهم المختلفة لتمكنهم من الانطلاق في الحياة والعمل، لذلك لابد لمعلم التربية المهنية أن يتمتع بقدرة تمكنه من معرفة متطلبات العصر ومواجهة تحدياته المختلفة باكتساب المهارات اللازمة له، لما لها من دور حيوي ومهم في عملية التعليم والعمل، فامتلاك المعلمين للمهارات الوظيفية تمكنهم من رفع مستوى الطلبة، وفيما يلي بعض المهارات الوظيفية التي تناولتها الدراسة والتي ينبغي أن يمتلكها معلم التربية المهنية: مهارة اتخاذ القرار، مهارة حل المشكلات، مهارة العمل الجماعي (بناء فرق العمل)، مهارة الاتصال، مهارة استخدام الحاسوب:

- **مهارة اتخاذ القرار**

يتسم الشخص الذي يمتلك القدرة على اتخاذ القرار بأنه شخص ذكي له آرائه الخاصة وعنده قوة الإرادة، وطموحه عالي، ويقوم على تنظيم عمله ويقترح أفكار جديدة، وتبرز أهمية تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى الطلبة بأنها ترفع من مستوى تحصيلهم الدراسي، وتنمي لديهم قدرات التفكير التي تساعدهم في حياتهم من خلال تحمل المسؤولية (الصاعدي، 2007).

وتكمن أهمية اتخاذ القرار بأنه من المهارات التي تبرز شخصية الإنسان وتساعده على انجاز الأعمال، وقد حدد كوردي (2006) عدة خطوات أو ممارسات لازمة لاتخاذ القرار، وهي: تحديد الهدف وطرح الأسئلة الصحيحة الملائمة، جمع المعلومات اللازمة للقرار، تطوير الحلول العملية، تقييم واختيار الحلول الممكنة، تطبيق القرار، متابعة القرار وتعديله.

ويقترح الزغول والزغول (2003) أن هناك عناصر محددة للقرار منها متخذ القرار وهو الشخص المسؤول عن تنفيذ القرارات ولديه أهداف يسعى إلى تحقيقها، وما يحيط به من ظروف تؤثر على قراراته والبدائل المتوفرة لديه والآثار المترتبة عليها، وتتصف القرارات بأنها عملية عقلية تحتاج إلى تحليل وجمع معلومات من مصادرها المختلفة، وتعتبر عملية اتخاذ القرار مهارة عقلية يمكن تعلمها واكتسابها من خلال التدريب على التخطيط لها ورسم الأهداف وجمع المعلومات والتخيل وحرية التفكير، وتتسم عملية اتخاذ القرار بالاستمرارية من خلال الأوضاع والأحداث التي حصلت في الماضي واستمرت في الحاضر ليصل تأثيرها على المستقبل، ومن أهم سماتها أيضاً أنها تعد ذات طبيعة تطورية متغيرة بسبب التغيرات التي تطرأ على المهمة أثناء مراحل اتخاذ القرار والمعلومات التي قد تم التوصل إليها.

- **مهارة حل المشكلات**

أدى التغير المتسارع إلى تعقد الحياة ومتطلباتها وظهرت العديد من المشكلات في الحياة، فأصبحت مهارة حل المشكلات ضرورة يجب اكتسابها للتكيف مع الحياة (العبادي، 2004).

إن مهارة حل المشكلات هي مجموعة من العمليات التي يقوم بها الشخص مستعملاً فيها المعلومات السابقة التي تعلمها والمهارات التي اكتسبها حتى يتغلب على المشكلات بشكل جيد للوصول إلى الحل المناسب لها، وتتصف بأنها تقوم بمساعدة الطلبة بممارسة أدوار جديدة يكون فيها الطلبة منظمين وفاعلين، وتبرز أهمية تعلم مهارة حل المشكلات بأنها: من المهارات الضرورية لمجالات مختلفة سواء أكانت حياتية أم أكاديمية، يساهم التدريب على التفكير بحل مشكلات المجتمع، وتقوم أيضاً بمساعدة الطلبة للوصول إلى المعرفة بأنفسهم وتزويدهم بالاستقلال من خلال اتخاذ العديد من القرارات العامة في حياته (نبهان، 2008).

وتقوم مهارة حل المشكلات على العديد من الأسس التربوية والنفسية، وأهمها: وجود هدف يراد تحقيقه، وتنسجم مهارة حل المشكلات مع البحث العلمي حيث أنها تنمي روح الاستقصاء وحب الاستطلاع لدى الطلاب،وتركز أيضاً على العمليات العقلية التي تدور في أذهان الطلبة، وتقوم بربط محتوىالمادة بالمشكلات الواقعية مما يجعل التعليم مرتبطاً بحياة الطلبة وبعيداً عن أسلوب السرد (أبو رياش وقطيط، 2008).

إن القدرة على حل المشكلات متطلب أساسي في حياة الإنسان، فهي أكثر أشكال السلوك الإنساني تعقيدا؛ لأن الإنسان يواجه العديد من المشاكل في حياته، لذلك يجب أن تتوفر لدى الشخص القدرة على استخدام معلوماته السابقة والمهارات التي اكتسبها وأن يكون لديه القدرة على

التحليل والتركيب لعناصر المشكلة، فتفيد تنمية القدرة على حل المشكلات بالتمكن من حلها بسرعة محددة، وبأقل توتر وجهد (أبو سمك، والسكاف، والراميني، 2009).

يتوقف حل المشكلات عند الأفراد على عوامل عديدة منها ما يتعلق بطبيعة المشكلة كسهولتها أو صعوبتها وتوافر المعلومات عنها، أما العامل الآخر المؤثر هو الأفراد وما يمتلكوه من خبرات سابقة تمكنهم من حل المشكلة واتجاهاتهم نحوها هل هو سلبي أم إيجابي قد يساعد على حلها أو يعيقها، وتلعب الذاكرة دوراً أساسياً في حل المشكلات ومصدر قوة لها من خلال ربط المشكلة الحالية بالمشكلات المشابهة لها وكيف تم حلها (قطيط، 2011).

وقامت وزارة التربية والتعليم منذ عام 2003 بتنفيذ مشروع التطوير التربوي الموجه نحو الاقتصاد المعرفي، بهدف تمكين النظام التربوي من تخريج أفراد يمتلكون مهارات التفكير العليا ومؤهلين لتوظيف هذه المهارات في حل المشكلات وإنتاج حلول إبداعية؛ مما قد يؤهلهم للمساهمة الفعالة في التعامل مع متطلبات الاقتصاد المعرفي التنافسي العالمي (عبدالحميد والقضاة وأبو لبده، 2008).

وكثير من التربويين يعتبرون أن المعلم هو الأساس لنجاح النظام التربوي أو فشله؛ لأنه الوحيد القادر على جعل الغرفة الصفية مكاناً آمناً يتعلم فيه الطلاب كل ما هو مفيد لهم، لذا وجب عليه أن يعرضهم لمشكلات عديدة حتى تثير تفكيرهم وقدراتهم، فيقوم المعلم باختيار المشكلة وعرضها وإعداد الطلاب لمواجهتها، بحيث يتعامل مع طلابه من خلال تنمية شخصياتهم ومساعدتهم على التكيف مع مجتمعاتهم (الحريري، 2010).

وقد وضع المختصون طريقتين لمهارة حل المشكلات حسب وفقاً لكيفية طرح الموضوعات على الطلبة هما: طريقة حل المشكلات بالأسلوب العادي حيث تكون تلك الطريقة أقرب للتفكير

العلمي المنظم، وطريقة حل المشكلات بالأسلوب الابتكاري ويتطلب من الطلبة بهذه الطريقة أن يكونوا أكثر حساسية وعلى درجة عالية باستنباط العلاقات، ومن أجل ذلك يجب أن يقوم المعلم باختيار المشكلة التي تثير اهتمام الطلبة ولديه إمكانية لتوظيفها لمساعدة الطلبة على حلها بثقة ضمن الوقت المحدد للأهداف التي يرجوها (فضالة، 2010).

- **فرق العمل**

يمكن تعريف فريق العمل بأنه مجموعة صغيرة تتكون من ثلاثة إلى اثي عشر فرداً ، قد يتم جمعهم بشكل تطوعي من أجل تحقيق الأهداف المرجوة تحت إشراف قائد خاص بهم (الصيرفي، 2009). ويمكن أن يواجه فريق العمل النجاح أو الفشل ويظهر النجاح عندما يتمكن فريق العمل من إظهار أماكن القوة لدى الأفراد وتوظيفها فيما يعود بالفائدة على الفريق كله (كلاي، 2001).

وتكمن أهمية فرق العمل بأنها تساعد على إنجاز الأهداف، وتحسن العمل، وتساعد الأفراد على تحمل المسؤولية بشكل جماعي، وتختلف فرق العمل من حيث حجمها قد تكون كبيرة أو صغيرة، ويعتمد حجمها على العديد من العوامل منها: صعوبة الأهداف، طبيعة المهمة المطلوبة، والوقت اللازم لهذه المهمة، وتصنف وظائف فرق العمل إلى نوعين هما: وظائف تحقيق المهام كالبحث عن المعلومات، ووظائف المحافظة والإدامة كالتشجيع و المتابعة والتعبير عن الفريق (أبو نصر، 2008).

فالعمل ضمن الفريق يؤدي إلى نتائج إيجابية منها تطوير الإنتاجية حيث يعمل على تحفيز الأفراد لطرح أفكار جديدة لزيادة الإنتاج، وتحسنه وتحقيق درجة عالية من المرونة، والتعرف على

مهارات القيادة من خلال تعامل الفرد مع الفريق، ويستطيع الكشف عن قدراتهم ومهاراتهم المختلفة (الزعبي وآخرون، 2010).

وتتميز مجموعات العمل بأنها تتكون من أفراد يتم توجيه أعمالهم من خلال المشرف المسؤول فالأفراد يقومون بما يريدونه ويحدد القائد مستوى كل فرد من خلال أداءه لوحده، بينما فريق العمل يقوم القائد بقيادة الفريق ويمنحهم التسهيلات المطلوبة لتحقيق أداء أعلى (بيل، 1999). وأيضاً تتميز فرق العمل بأن لها قائد وأن للأفراد حقوق في التعبير عن آرائهم بما لا يتعارض مع مصالح الفريق والتنازل عنه إذاكان مخالفاً لمصلحة العمل، فالفرد في الفريق يتميز بأنه أكثر التزاماً بالأنظمة والتعليمات المكتوبة، وما يصدر من أوامر تطلب منه أو يتفق عليها مع بقية أفراد الفريق، وقد يتطور الإنسان عند العمل بفريق العمل حيث يتعامل الأفراد فيه مع أهداف واضحة بالنسبة لهم فيخططون أوقاتهم، ويظهروا أبدعاتهم بطريقة أفضل ويحققوا الكثير من الأهداف (حسن، 1995).

وكما وضح العمري (2008) أن فرق العمل الناجحة تتسم بانشغال أفرادها بتحقيق الأهداف في الدرجة الأولى، حيث يتعاونون ويتحاورون بصراحة وبشكل جماعي، فهم يشتركون في هدف واحد وفي فريق واحد ليصلوا إلى غاياتهم بسرعة، فمن خلال فرق العمل يتعلم الأفراد المعلومات بسرعة، ويصلون إلى أفكار جديدة ووجهات نظر مختلفة، وتجعلهم يتشاركون في تجاربهم الخاصة، ويبنون الصداقات الجديدة التي تجعل من التعلم متعة حقيقية.

ويمر بناء الفريق في عدة مراحل منها: مرحلة البحث عن أفراد الفريق، ومرحلة التحديد وفي هذه المرحلة يتم تعريف الأفراد بالأهداف والمهام المطلوب تحقيقها من خلال الفريق، ومرحلة التعريف حيث يشعر الأفراد بأنهم مجموعة متعاونة هدفهم واحد، ومرحلة المعالجة يجرب الأفراد

فيها أدواراً جديدة مثل القيادة نتيجة تبادل الأفراد لادوار القيادة فتضعف القيادة الرسمية المتعارف عليها في هذه المرحلة للوصول إلى تطوير وسائل أكثر فاعلية، ومرحلة الانصهار أو إعادة التشكيل فتظهر العديد من التغيرات في فرق العمل وشخصياتها ومهماتها فينظم إليها أفراد جدد أو يتركها بعض الأفراد (كويك، 1999). ففرق العمل الفعالة أكثر إنتاجية، وحتى تعمل فرق العمل بشكل أفضل لابد أن يحدد الغرض بوضوح، ويدعم الابتكار والتجديد، وتعطى قيمة عالية للجودة، واهتمام بالتفاصيل، ووضع توقعات للمخرجات، بحيث يتم تحفيز أعضاء الفريق للعمل على تحقيق الأهداف المنشودة (ويلان، 2002).

- مهارة الاتصال

تبرز أهمية مهارات الاتصال وتوافرها لدى المعلمين بتمكينهم من القيام بمهامهم وأدوارهم على الوجه الأمثل؛ لينعكس ذلك على مخرجات التعليم فهو الوسيلة التي تعمل على تطوير الإنسان وإعداده (سمارة والعساف، 2013). ويعد الاتصال مهارة مركبة معقدة ومكتسبة يمكن التدرب عليها وتطويرها من خلال القراءة والتعلم والخبرة في المواقف المختلفة (الدبس واندراوس، 2000).

ويعبر الاتصال عن معنى أو مفهوم يقوم به الفرد أو الجماعة حتى يصلون إلى فهم مشترك، فمن أهم عناصر الاتصال التربوية: المرسل وهو المدرس أو المدرب، المستلم وهو المتعلم، والرسالة وهو ما يجب أن يقوم المعلم بإيصاله من مفاهيم ومعلومات، والوسيلة أو القناة وقد تكون كلام أو صور أو أفلام أو وسيلة تعليمية، والتغذية الراجعة وهو الأساس الذي يعرف به المرسل تأثير رسالته على المستلم بالاستجابة أو عدمها(علوان وآخرون،2011).

يتوقف نجاح المؤسسات المهنية تعليمية كانت أو اجتماعية أو اقتصادية في تحقيق أهدافها على مدى نجاحها في عملية الاتصال داخلها وخارجها (فائزة، 2012). فالاتصال هو الوسيلة التي

استخدمها الإنسان لتنظيم وتغيير حياته، ومهارة تستخدم فيها المعلومات والخبرات لتحقيق أهداف محددة في الوقت المناسب (صالح، 2012).

ويصنف الاتصال حسب اللغة المستخدمة إلى الاتصال اللفظي والغير اللفظي، يستخدم في الاتصال الغير اللفظي المكان أو الحركات أو الإيماءات أو تعبيرات الجسد أو الوجه أو حتى الأشكال والرسومات والصور التي تتحدث عن موضوع ما في الاتصال، بحيث يستخدمه المعلمون لتوصيل الرسائل اللفظية، ويستخدم كلا من النوعين لتسهيل عملية الاتصال ونقل المعاني بشكل واضح (هارون، 2003). يظهر الاتصال اللفظي على شكل كلمات و جمل وعبارات عند التواصل مع الآخرين، ويتمثل أيضاً في نقل البيانات والمعلومات عن طريق استخدام اللغة أو الكلمات، ويكون الاتصال شفوي كالاجتماعات والمناقشات أو كتابي كالتقارير أو الكتروني كالبريد الإلكتروني (أبو نصر، 2009).

يقوم الاتصال اللفظي على اللغة والرموز، وتقسم العبارات فيه إلى: العبارات التوكيدية وتظهر الاعتقادات التي تتواجد لدى الفرد المرسل، وعبارات التوجيه وهي طلبات تجعل الآخرين يعملون بشكل معين، والعبارات التعبيرية وهي تصف المشاعر والانفعالات والميول، والعبارات التأثيرية وهي عبارات تبين تغير الأشياء (الخزاعلة وآخرون، 2012).

ويوجد هنالك العديد من أنواع الاتصال التعليمي داخل الغرفة الصفية منها: اتصال ذو اتجاه واحد في هذا النوع يكون اتصال شخص واحد بمجموعة ومثال ذلك اتصال المعلم عند شرحه درس للطلبة، والاتصال ذو الاتجاهين كاتصال المعلم بطالب أو مجموعة من الطلبة أثناء الحوار والمناقشة، والاتصال متعدد الاتجاهات ويعد من أكثر الأنواع فعالية في الصف حيث يتفاعل الجميع مع بعضهم (شمى وإسماعيل، 2008).

ويقع على عاتق المعلم إعادة تنظيم وعرض المنهاج بما يتلاءم مع قدرات الطلبة وحاجاتهم ضمن الوسائل المتوفرة له، والتي تظهر طبيعة الأهداف التي يرغب بتحقيقها، فالمعلم الممتلك لمهارات الاتصال الفاعلة يساعد الطلبة على رفع دافعيتهم نحو التعلم، ويحافظ على استمرارها داخل الغرفة الصفية، ويوظف عناصر البيئة ويقلل من مصادر التشويش، ولا يتوقف على ذلك بل يجب على المعلم أيضاً امتلاك مهارات اتصالية أخرى كإدارة الحوار والاستماع للطلبة (عبود وحمدي، 2009).

ويلجأ المعلم إلى عدة مواضيع تثير اهتمام الطلبة لتحسين عملية الاتصال كاستخدام اللغة السهلة وتزويدهم بالعديد من المفاهيم والمفردات الواضحة، بحيث يستخدم وسائل اتصال مختلفة مثل الأشكال التوضيحية والبيانية وشرائح العرض لزيادة فاعلية الاتصال وتشويق الطلبة، وعند الاتصال يستخدم المعلم نبرات الصوت المتنوعة والحركات الجسدية، بالإضافة إلى احترام الطلبة وإعطاءهم حرية التعبير مع الحرص على أهمية الوقت وعدم إضاعته (شاكر، 2010).

- استخدام الحاسوب

برزت أهمية الحاسوب في التقنيات التعلمية الحديثة لدورها الفعال في التعليم فيساعد الطلبة في التعلم، وتقيم تعليمهم، وتسهيل دور المعلم بالعديد من المهام التدريسية، ولقد صنفت مجالات استخدام الحاسوب في التعليم إلى مجالين هما (سويدان ومبارز، 2007):

- التعليم بمساعدة الحاسوب حيث يستخدم كأداة لتسهيل وتطوير التعليم عن طريق إيجاد طرق جديدة لتوضيح الموضوعات التقليدية، وقياس مدى فهم الطلاب حسب سرعتهم وقدراتهم وهناك العديد من أنماط هذا النوع مثل التدريس الخصوصي، المحاكاة، التدريب، حل المشكلات، الألعاب التعليمية.

- التعليم المدار بالحاسوب فيقوم الحاسوب بإدارة عمليات التدريس والتقويم مثل تقييم أداة التعلم وصعوباتها وتقدم الطلبة.

يتميز الحاسوب بعدة مميزات في مجالات التعليم منها: يخزن المعلومات والبيانات الوافرة ويعالجها بأقل وقت وجهد، يوفر المعلومات بصورة مستمرة دون تعب أو ملل ويؤديها بطريقة سريعة وأخطاء أقل، ويتحكم بالعملية التعليمية من خلال التعلم الفردي حيث يسير كل طالب حسب قدرته وإمكاناته (الدعيج، 2010). ويكتسب الحاسوب مكانة مهمة بين التقنيات التربوية لما يمتلكه من إمكانات فيستعمل في التخطيط التربوي، وإدارة شؤون الأفراد، والتدريس، ويقدم للطلبة كوسيلة تساعدهم على التعلم الفعال بطرق متنوعة تزيد من إدراكهم للمفاهيم والإبداع في العمل (طوالبة والجيزاوي، 2004).

ثانيا: الدراسات السابقة

تناولت بعض الدراسات السابقة الأجنبية موضوع المهارات الوظيفية، إذ تبحث هذه الدارسات أهم المهارات الوظيفية ودورها بعملية التعليم والتوظيف، وفيما يلي عرض لهذه الدارسات وفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

قام كل من هيه وكيلمارتين (Haigh & Kilmartin, 1999) بدراسة هدفت إلى التعرف على مفاهيم الطلبة حول تنمية المهارات الوظيفية حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة ومدرسين جامعة أكسفورد بروكس في بريطانيا، وتكونت عينة الدراسة من طلاب السنة الأولى (208) طالباً ، وطلاب السنة الثالثة (56)طالباً ، وطلاب السنة الأخيرة (56)طالباً ، والمدرسين (11)مدرساً ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- بينت الدراسة أن المهارات الوظيفية التي يجب دراستها كجزء من المساقات أو برنامج الدراسة تعتبر إحدى مكتسبات التعليم التي يجب أن يحصل عليها طلاب جامعة أكسفورد لتساعدهم في مهنة المستقبل، وهذا يدل على مدى تطبيق تعلم المهارات في الجامعة ويفسر اختلاف المفاهيم المتكونة لدى طلبة السنة الأولى عن تلك التي تكونت لدى طلبة السنة الأخيرة.
- وبينت الدراسة أن هناك اختلاف في مفاهيم الطلبة للمهارات التي يتم تنميتها واكتسابها من خلال التعليم نتيجة اختلاف السنوات الدراسية، حيث يعتقد طلبة السنة الثالثة أنهم تعلموا مهارات أكثر من طلبة السنة الأولى، وأنه لابد من التركيز أكثر على المهارات المعلوماتية، أما طلاب السنة الأولى اعتقدوا أن مهارة الاتصال لم يتم التركيز عليها ضمن المدارس الثانوية، أما المدرسين اعتقدوا أنه قد تم التركيز على مجال المهارات الأكاديمية ومهارات حل المشكلات والتحليل والتركيب.

- وبينت الدراسة أن هناك اختلاف في وجهات النظر بين طلبة السنة الأولى والمدرسين حول استغلال مهارات تقييم الذات ومهارات العمل الجماعي، وكذلك بينت أن هناك اختلاف بين طلبة السنة الثالثة والمدرسين حول التركيز على مهارات حل المشكلات والتدريب على مهارات التعلم.

- وكذلك بينت الدراسة أن طلبة السنة الأولى والمدرسين يعتقدون أن الطلبة بحاجة إلى المزيد من التدريب، بينما طلبة السنة الأخيرة يعتقدون أنهم تم تدريسهم المهارات اللازمة كلها، أما طلبة السنة الثالثة كانوا قادرين على تنمية المزيد من المهارات من خلال التعلم ويجب التركيز على التغذية الراجعة والتركيز على مهارات الاتصال وحل المشكلات.

كذلك قامت كاين(Cayan, 2001) بدراسة هدفت إلى بيان تأثير سجل المهارات الوظيفية في توظيف خريجي البكالوريس، وتكّونت عينة الدراسة (120) صاحب عمل في الولايات المتحدة الأمريكية تم اختيارهم بشكل عشوائي من خلال صناديق عملهم المبوبة على واحد من المواقع الأربعة لبريد العمال على شبكة الانترنت، وأوضحت الدراسة أهمية طلب التوظيف ودور سجل المهارات الوظيفية المتضمنة فيه للمساعدة وللتسهيل على طلاب البكالوريوس الخريجين لإيجاد فرص عمل، وبينت الدراسة أهمية اختيار المتقدمين للعمل حسب امتلاكهم المهارات أو عدم إضافتها في سجل المهارات الوظيفية، ودلت نتائج الدراسة أن أصحاب العمل كانوا أقل احتمالاً للاستجابة لطلب العمل عند عدم وجود سجل للمهارات الوظيفية، وأظهرت النتائج أيضا أن أصحاب العمل الذين استأجروا مواقع تواصل كانوا أكثر احتمالاً للاستجابة لطالب عمل عندما أحتوى طلبه على رسالة توصية ذات نوعية عالية، ودلت نتائج الدراسةأيضاً أن أصحاب العمل

الذين يحاولون ملء شواغرهم كانوا أكثر احتمالاً للاستجابة لطالب عمل حين يكون طلبه يحتوي على سجل للمهارات الوظيفية.

وقد أجرى كل من إدريس وعلي والسردي (Idris, Ali & Suradi ,2005) دراسة هدفت إلى دمج المهارات الوظيفية في عملية التدريس والتعلم في جامعة كانسجان، وجامعة تانجا الوطنية، في ماليزيا، وتكّونت عينة الدراسة من (25) طالباً من جامعة كانسجان و(22) طالباً من جامعة تانجا الوطنية، وقد بينت الدراسة أنه للحصول على تعليم فعال يجب تثقيف الطلبة حول أهمية المهارات الوظيفية وانعكاسها على عملية التعليم، وبينت كذلك أنه يجب على المدرسين عدم التركيز على المحتويات المنهجية للمساقات الجامعية فقط بل يجب التركيز كذلك على المهارات الوظيفية التي يمكن اكتسابها من خلال المساقات مثل: التفكير الناقد، حل المشكلات، الاتصال، ومهارات الحياة اليومية.

وفي دراسة أخرى لـ ريبولد وشيدي (Raybould & Sheedy, 2005) هدفت إلى مناقشة المهارات اللازمة للخريجين من وجهة نظر منظمي العمل في بريطانيا، وتقديم شرحاً للمهارات الوظيفية المتوفرة لدى الخريجين، ومدى إمكانية تطوير أصحاب العمل لهذه المهارات في المستقبل، وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية: على أصحاب العمل أن يتعرفوا المهارات الوظيفية الموجودة لدى الخريج، وبينت الدراسة أن الخريجين ميالين لتطوير مهاراتهم أكثر من خلال مؤسسات لتطوير هذه المهارات، كما أشارت نتائج الدراسة أن هناك إجماع في وجهات النظر على أهمية المهارات الوظيفية والتي يمكن أن تنتقل مع الفرد من عمل إلى آخر ضمن أي مهنة وفي أي مرحلة، فسوق العمل الحالي والمستقبلي يتطلب خريجين يمتلكوا سلسلة من المهارات بالإضافة إلى نجاحهم الأكاديمي، وأظهرت الدراسة أن على الخريجين أن يظهروا ميلهم لتطوير مهاراتهم

الشخصية والمهنية المتصلة بعالم العمل من أجل تطوير فرص نجاح توظيفهم واستغلال الفرص لتطوير مهاراتهم في العمل فأصحاب العمل يترددون في الاستثمار في تطوير الموظفين من خلال التدريب بسبب قناعتهم بالعائد من هذا الاستثمار.

وأجرى كاسيدي (Cassidy, 2006) دراسة هدفت إلى تطوير مهارات التوظيف من خلال تقييم الأقران من وجهة نظر الطلاب، تكونت عينة الدراسة من (41) طالباً يدرسون في علم النفس الاجتماعي وعلم النفس الصحي في جامعة سالفورد في بريطانيا، وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: يعتبر أصحاب العمل أن تطوير المهارات الوظيفية من مسؤوليات المعاهد التعليمية، وأظهرت الدراسة أن أصحاب العمل معنيين بإظهار مهارات التوظيف غير الموجودة والتي يمكن إظهارها من خلال طلبات العمل، وبينت الدراسة أن على المعلمين التأكد من تزويد الطلبة بإرشادات واضحة لتساعدهم على التركيز على مهارات التوظيف، والقدرة على استخدامها وإعطاء فرص كافية لممارستها وتطويرها،بحيث تكون متطلباً لجميع برامج الطلاب ما قبل التخرج لإعداد خريجين أكفاء.

ولقد قام كل من كلارك وباتريكسون (Clarke & Patrickson, 2008) بدراسة هدفت إلى التعرف على مفهوم التوظيف وتقييم عقد العمل في أستراليا، ووجدت الدراسة أن مسؤولية التوظيف وطريقة التوظيف متعلقة بمدراء الموارد البشرية وصانعي السياسة وأصحاب العمل، حيث بينت الدراسة أن على المنظمات القيام بتدريب وتطوير وتزويد الموظفين بمهارات عالية التدريب مثل: مهارات التواصل، مهارات حل المشكلات، مهارات عمل الفريق، ومهارات صنع القرار، وبينت الدراسة أن أصحاب العمل ركزوا على المهارات الأساسية التي لا بد من التركيز عليها،

وأظهرت الدراسة بأنه لابد من دعم الموظفين لتطوير كفاءاتهم بتلك المهارات، وأظهرت الدراسة كذلك أن التوظيف علاقة ومسؤولية مشتركة والتي من شأنها جلب المنافع لكل الأطراف .

كما أجرى كل من البي ووالش (Alpay & Walsh, 2008) دراسة هدفت إلى قياس تنمية المهارات الوظيفية لدى طلبة الجامعة، تكّونت عينة الدراسة من(298)مشاركاً (187طالباً ، 111 طالبة) من كليات الطب والهندسة والعلوم الطبيعية في جامعة لندن، وكانت أداة الدراسة استبانة تكونت من أربع مجالات لمستويات المهارات الوظيفية، وهي: العمل الجماعي، والاتصال، وإدارة وتخطيط المشاريع، والوعي الذاتي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أراء الأفراد بعد المشاركة في الدورة حول المهارات الوظيفية المهمة للتوظيف، وهناك أثر إيجابي نحو المساقات التي تهدف إلى تنمية المهارات في هذا الجانب، وتوجد فروق في أراء الأفراد حول المهارات بالاعتماد على الجنس ومكان السكن للمشاركين في الدراسة، حيث أن المشاركات من الإناث قد أظهرن مستوى من الثقة أقل من الذكور خاصة في مجال الأفكار قبل الدورة حول الوظيفة، وأظهرت الدراسة أن هناك تغير في موقف الطلبة من التطوير والتدريب في مجال المهارات الوظيفية وفي مجال قياس المهارات، وأوصت الدراسة أنه لابد من إعداد المساقات الدراسية لتنمية المهارات الوظيفية لطلبة الجامعات.

كما أجرى كل من ماكسويل وسكوت وماكفرلين وليامسون (Maxwell, Scott, Macfarlane & Williamson, 2009) دراسة هدفت إلى التعرف على موقف أصحاب العمل كشركاء حقيقّين في تنمية المهارات الوظيفية للطلبة الخريجين، وتكّون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الموارد البشرية والعاملين بدوام جزئي أو كلي في جامعة جلاسكو كاليدونيان في بريطانيا، وتكونت عينة الدراسة من(100) طالب ، حيث أظهرت الدراسة النتائج

الآتية: توجد فروق بين المهارات التي اكتسبها الطلبة الخريجون في الجامعة وتلك المتوقعة لدى أصحاب العمل، و تم تحديد المهارات الوظيفية الأساسية لأي برنامج دراسي جامعي وهي مهارات الاتصال وحل المشكلات، بينما كانت من وجهة نظر أصحاب العمل هي مهارات الاتصال، وحل المشكلات، والعمل الجماعي، بينما ركز أصحاب العمل الجزئي على مهارات الاتصال، وحل المشكلات، ومهارات صناعة القرار حيث اعتبرها أصحاب العمل مهارات أساسية، وتعد المهارات التقنية من المهارات التي يركز عليها أصحاب العمل لارتباطها بنتائج العمل وتؤثر على فعالية الشركة وكفاءة موظفيها وتعتبر من مهارات العمل الأساسية، وبينت الدراسة أنه ومن وجهة نظر أصحاب العمل يجب مراجعة المهارات الوظيفية لتصبح أساساً لبرامج الدراسة، وأن الفرق بين المهارات التي تكون بدوام كامل وتلك التي تكون بدوام جزئي تعكس طبيعة العمل لكل جانب وأن الضعف أكبر بالوظائف التي تكون بدوام كامل، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تعاون الجامعات والمسؤولين في الشركات لتحديد المهارات الأساسية والتي تهم الطلبة الخريجين.

ولقد قام كل من مشرع والصديقي وبسلر (Mishre, Alseddiqi & Pislaru, 2009) بدراسة هدفت إلى إعداد نموذج لمهارات التوظيف ومدى الالتزام به في دولة البحرين، ومن أجل تحقيق الهدف من الدراسة طور الباحثون استبانه كأداة رئيسية في هذا المجال، وتكّونت عينة الدراسة من (35) معلماً و(15) موظفاً من الموارد البشرية و(15) مشرفاً مهني، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن المهارات المهنية كانت غير متحققة من قبل طلبة التعليم المهني الذين يتخرجون من المدارس والمعاهد المهنية، وأشارت الدراسة إلى أنه تم تطوير نموذج لمهارات التوظيف والتي على المدرسين مراعاتها في التدريس وإكسابها للطلبة، وهذا النموذج يتكون من

ثلاث فئات رئيسية هي: المهارات الداعمة مثل مهارة التخطيط، والمهارات الأكاديمية والتقنية، المهارات المتعلقة بعمل محدد.

وهدفت دراسة كل من بيكر وهنسون (Baker & Henson, 2010) إلى تحسين وتطوير مهارات التوظيف في جامعة (Nottingham) في بريطانيا، حيث برزت أهمية هذه الدراسة بقيمتها بتطوير مهارات التوظيف في مجالات التعليم العالي والمعاهد البحثية، وكانت نتيجة الدراسة تركز على إيجاد برنامج تجديدي يتمحور حول الطالب، ويقوم على حل المشكلة لطلاب ما قبل التخرج لتطوير وإكساب وتنمية مهارات التوظيف لديهم، ويتكون هذا البرنامج من تطوير الروابط مع أصحاب العمل، وعرض للمهارات الوظيفية، واستخدام التكنولوجيا، وتحديد أساليب التقييم، وأوصت الدراسة لتنمية وتطوير المهارات الوظيفية في التعليم العالي على ما يلي: وجود برنامج لتطوير المهارات الوظيفية، والدمج الأكاديمي للمهارات الوظيفية، وأساليب التدريس وتنمية المهارات الوظيفية، والتعلم النشط الذي يتمحور حول الطالب، وتنمية المهارات الأكاديمية.

وقد قام توان (Tuan, 2011) بدراسة هدفت إلى معرفة المهارات الوظيفية لدى طلبة فيتنام، وكانت أداة الدراسة استبانة، تكونت عينة الدراسة من (120) صاحب عمل في مدينة هوشيه مين، و(105) من الطلاب السابقين، و(102) طالباً في تخصص إدارة الأعمال في السنة الأخيرة، وأوضحت الدراسة أن طلبة الجامعة قد قيموا أنفسهم بالنسبة للمهارات الوظيفية بشكل عام بأنهم بمستوى متساوٍ لما يتوقعه أصحاب العمل عنهم باستثناء مجال الاتصال واستخدام الموارد، وبينت الدراسة أن طلبة الجامعة كان تقييمهم أكبر من أصحاب العمل مما انعكس بالثقة في أنفسهم خلال مقابلات التوظيف وما تعكسه هذه المهارة على الوظيفة، وأما الطلبة الخريجين فقد قيموا أنفسهم أقل من المطلوب من قبل أصحاب العمل وإن على الطلبة تثقيف أنفسهم بأهداف المؤسسة والتكيف

معها من حيث تطوير مهاراتهم الوظيفية واكتساب معرفة ومهارات جديدة حول المنظمة أو المؤسسة التي يعملوا فيها، وكان مستوى الكفايات التي يتمتع بها الطلبة الخريجين والدارسين لا تختلف في مجال قيادة التغيير، وإدارة الأزمات، وبناء العلاقات، ومهارات اللغة الإنجليزية، وأن كل من الرحلات الميدانية والبرامج التدريبية والورشات تعتبر مساعدة للطلبة الخريجين في اكتساب المهارات الوظيفية، وأن الطلبة السابقين لدى الجامعة يفتقدوا إلى المهارات في عدد من المجالات مثل إدارة التغيير وبناء العلاقات، وأن مستوى الخريجين من حيث المهارات الوظيفية من الذكور والإناث كانت متساوية، لكن كانت هناك فروق في قيادة التغير، وبناء العلاقات وتكوين العلاقات مع الآخرين والقيادة الجماعية حيث كانت لمصلحة الذكور.

ولقد أجرى كل من كيلر وباركر وشان (Keller, Parker & Chan, 2011) دراسة هدفت إلى بحث انطباعات الطلبة الاستراليين حول مهارات التوظيف ونظم المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (23)طالباً من خريجي جامعة دياكين (Deakin) في استراليا، وبينت نتائج الدراسة أن برنامج نظم المعلومات انعكس إيجاباً على مهارات التوظيف، وأسفرت هذه الدراسة في تعزيز الجانب النظري للمهارات الوظيفية: كمهارات الاتصال، العمل الجماعي، حل المشكلات والإدارة الذاتية، وأظهرت هذه الدراسة أن البرامج الدراسية لا تعزز المهارات الوظيفية، وأوصت الدراسة بإجراء العديد من الأبحاث في المدارس والجامعات لاستكشاف هذه المهارات وأخذ وجهات نظرهم بها.

وقام كل من بلوم وسايكي (Blom & Saeki, 2012) بدراسة هدفت إلى التعرف على مهارات التوظيف للطلبة حديثي التخرج في مجال الهندسة في الهند، وتكّون مجتمع الدراسة من(3000)طالباً و(157) شخص من أصحاب العمل في مختلف قطاعات ومناطق الهند

بالكامل، أظهرت الدراسة النتائج الآتية: إن المهارات الحاسوبية هي الأساس وإنها أكثر أهمية، حيث قامت معاهد تعليم الهندسة بالسعي لتنمية مهارات طلبتها وتطوير مهارات التفكير الدنيا مثل التذكر والاستيعاب نحو مهارات أعلى مستوى مثل: التحليل والقدرة على حل المشكلات، الإبداع وكيفية التعامل مع أصحاب العمل لفهم طبيعة الأمور، وإن هناك رضا عن مستوى الطلبة الخرجين بحيث عبر (64%) من أصحاب العمل عن ذلك، وإن مهارات التوظيف تشتمل على:أولاً المهارات الوظيفية الأساسية وتشمل مهارات شخصية والتفاعلية مثل الصدق وروح العمل، وثانياً مهارات الاتصال مثل اللغة الإنجليزية ومهارات الاتصال اللفظي،وثالثاً المهارات المهنية وتشمل المهارات المرتبطة بالعمل، وتوصلت الدراسة إلى أنه يجب إدراك المهارات التقنية الأساسية، وأن تكون أساسية في المنهاج، وتعديل عملية التعلم لتصبح عبارة عن فرق تعلم جماعية تكسب الطلبة مزيداً من المهارات، وتخصيص عدد من المساقات التي تدرس مهارات الاتصال والتقنية بحيث تكون ضمن منهاج الدراسة.

وأجرى كل من رسول وعبد الرؤوف ومنصير وبيوفنزفان (Rasul, Abd Rauf ,Mansar & Puvanasvaran, 2012) دراسة هدفت إلى تنمية أداة دراسية لتعميم مهارات التوظيف، حيث تكونت عينة الدراسة من (107) شركات من خمس قطاعات إنتاجية ماليزية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أصحاب العمل قد اتفقوا على أهمية المهارات الوظيفية موزعة على سبع مجالات هي: المهارات التفاعلية، مهارات التفكير، الصفات الشخصية/القيم، مهارات الموارد، مهارات الأنظمة والتقنية، المهارات الأساسية، المهارات المعلوماتية، وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: إن أصحاب العمل ركزوا على مهارات التوظيف كمهارات الاتصال (القراءة والمحادثة) بمعدل متوسط وانقسموا إلى قسمين: القسم الأول

ركز على مهارات الاتصال اللفظية أما القسم الآخر فركز على مهارات الاستماع والتفاعل مع الآخرين، كذلك ركز أصحاب العمل على مهارات إدارة الوقت والموارد الإدارية والبشرية والمالية وإدارة المخاطر انعكس ذلك نتيجة التركيز عليها من قبل سوق العمل للحفاظ على تنافسية الشركات في السوق، أما المهارات المعلوماتية والتنظيمية الأخرى كمهارات إدارة حفظ المعلومات كانت من وجهة نظر أصحاب العمل مهمة بحيث يكون الموظفين متميزون في إدارة المعلومات والتعامل معها حسب أولويات العمل، وبالتالي دعم القرارات وإدارة الوقت، أما المهارات التفاعلية كالعمل بروح الفريق فاعتبرها أصحاب العمل من أهم المهارات، أما بالنسبة لمهارات التكيف والمرونة كانت كامتلاك بعض القيم كاحترام الذات، والمسؤولية، والصدق، والسلامة العامة، والوعي والتفاعل الاجتماعي هي مهارات أساسية تحتاج إلى إتقان ضمن مرحلة الدراسة وتلك المهارات تساعد على المرونة وإنتاجية الموظفين.

وأجرى كل من عمر وباكر وراشد (Omar, Baker & Rashid, 2012) دراسة هدفت إلى معرفة مدى اكتساب طلبة كليات المجتمع الماليزيون لمهارات التوظيف، وتكونت عينة الدراسة من(325)طالباً تم اختيارهم عشوائياً ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن مستوى المهارات الوظيفية الكلية كان ضمن المستوى المتوسط، وإن المهارات التي كانت فوق المستوى المتوسط هي: المهارات الأساسية، المهارات التفاعلية، والصفات الشخصية، أما المهارات التي كانت دون المتوسط هي: مهارات التفكير، ومهارات إدارة الموارد، ومهارات المعلومات، كما أظهرت الدراسة أنه لا يوجد إختلاف في المهارات بين الذكور والإناث إلا في مهارة التفكير وكانت لصالح الذكور، بينما لا توجد دلالة إحصائية تعزى للخبرة وتوصلت الدراسة أنه لا بد من تطوير المهارات بدمجها

فـي المنهـاج الدراسـي لـضمان اكتسابها مـن قبـل الطلبـة قبـل التخـرج مـن الجامعـة، والتركيـز علـى المهارات التي يطلبها أصحاب العمل.

ولقد قـام بانتـا كبـولس (Panagiotakopules, 2012) بدراسـة هـدفت إلـى التعـرف علـى الجهود المبذولة في تطوير مهارات التوظيف في معاهد التعليم العالي في اليونان والتوصية بطرق تساعدهم على إيجاد خريج قابل للتوظيف، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن الجهود في تطـوير مهـارات التوظيـف فـي المعاهـد العليـا قـد فشلت فـي دمـج المهـارات الوظيفيـة فـي المنـاهج، ونتيجـة لذلك فإن الخريجين كانوا غير مزودين بمهارات وظيفية ذات قيمة عملية في عالم العمل، وأن هناك حاجـة ملحـة لتطـوير سياسـة وطنيـة فيمـا يتعلـق بالمهـارات الوظيفيـة اللازمـة التـي تـساعد الطلاب على تأمين العمل وتلبية الحاجات الحرفية للمؤسسات المحلية، وأنـه يجب علـى المعاهد أن تكـرس مزيـداً مـن الوقـت والمـصادر مـن أجـل تـصميم وتطبيـق سياسـات فاعلـة لتطـوير مهـارات التوظيف، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير مهارات التوظيف من خلال خطة تدريب يتم فيها إعداد الخريجين لتوظيف وإدخال هذه المهارات في البرامج الدراسية وتطوير مناهج يعتمد على المهارات التي من شأنها تزويد الطلاب بمهارات يحتاجها السوق.

وهـدفت دراسـة كـل مـن جـين ولـي ودينـغ وزهيـشاولي (Jin, Li, Ding & Zhichaoli, 2013) إلـى تسليط الضوء على مهارات التوظيف ونتائج التعيين لدى الطلبة المستجدين، تكّونت عينة الدراسة من (300)طالباً من السنة الرابعة في جامعة جنـوب غـرب ولايـة أوكلاهومـا و(450)فرداً مـن طـالبي العمـل ، وقـد توصـلت الدراسـة إلـى النتـائج الآتية: إن مهارات التوظيف موزعة على (5) مجالات وهي: مهارات التدريس، القدرة على اكتساب المعرفـة فـي مجـال معـين، والاتـصال، والقـدرة علـى التقـدم للوظيفـة، وفهـم أسـاليب ومـواد تـدريس

المرحلة الأساسية والثانوية، وحققت مهارات التدريس أعلى نتيجة باعتبارها أهم المجالات الوظيفية لدى المشاركين فيشمل ذلك القدرة على نقل المعرفة وتحفيزه عند الطلبة، وبينت نتائج الدراسة أن نتائج الذكور كانت أعلى من الإناث في مجال التوظيف والقدرة على التقدم للوظيفة، وبينت أن نتائج الإناث كانت أعلى من الذكور في مجال القدرة على اكتساب المعرفة في مجال معين، كما أن كل من الخصائص الشخصية المتميزة وخبرات التدريب كان لها دور كبير في توقع اتجاهات الشخص المهنية المستقبلية.

وأجرى سوادحة (Sudha, 2013) دراسة هدفت إلى التعرف على توقعات أصحاب العمل للمهارات الوظيفية لدى الطلاب نتيجة المنافسة والتغير السريع في الاقتصاد ونظرة أصحاب الشركات للمهارات التي ينبغي أن يمتلكها خريجي الجامعات، وتكونت عينة الدراسة من(140) طالباً من كلية الهندسة في جامعة انمالاي الهندية، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن التحصيل والتميز الدراسي ليس العامل الوحيد للحصول على الوظيفة بل هناك مهارات ينبغي أن يمتلكها الطلاب الخريجين، وبينت الدراسة أن المهارات الوظيفية التي يمتلكها خريجو الهندسة بشكل عام ضعيفة، وأن الطلاب ينقصهم الكثير من المهارات الوظيفية، وبينت الدراسة أن طلبة هندسة الحاسوب حصلوا على نتائج أعلى في مهارة التكيف ومهارة الاتصال ومهارة صنع القرار مقارنة مع التخصصات الأخرى ثم جاءت نتائج طلبة الهندسة الكهربائية في المرتبة الثانية ونتائج طلبة هندسة التصنيع في المرتبة الثالثة.

ولقد أجرى كل من فينش وهاملتون وبلدوين وزينر (Finch, Hamilton, Baldwin & zehner, 2013) دراسة استكشافية لمعرفة العوامل التي تؤثر على التوظيف، ولزيادة الوعي بالعوامل التي تؤثر على استخدام الطلاب الخريجين حيث

تناولت الدراسة (17) عامل مؤثر على توظيف الخريجين الجدد، ودعت الدراسة إلى دمج عوامل التوظيف إلى خمس فئات: المهارات غير الأكاديمية مثل مهارة الاتصال، ومهارات حل المشكلات، ومهارات العمل الوظيفية المحددة، ومهارات ما قبل التخرج من الجامعة، ومهارات أكاديمية، والأهمية التقريبية التي يضيفها أصحاب العمل على هذه العوامل، تكّونت عينة الدراسة من(115) من أصحاب العمل في كندا، الذين تمت مقابلتهم للإجابة عن أسئلة الدراسة، وقد بينت نتائج الدراسة أن أهم المهارات المطلوبة هي المهارات الناعمة ثم مهارة حل المشكلات ثم مهارات ما قبل التخرج كالخبرة المهنية والتجربة في العمل من الجامعة ثم المهارات العمل الوظيفية المحددة (الفنية) وأقل تلك المهارات طلباً هي المهارة الأكاديمية، وأوصت الدراسة بضرورة أن تشتمل المناهج الدراسية على المهارات غير الأكاديمية مثل مهارة الاتصال الكتابي واللفظي، ومهارة الاستماع لتساعد الطلبة عند التقدم للوظيفة.

ولقد قام كل من رسول وعبد رؤوف و منصور (Rasul, Abd.Rauf & Mansor, 2013) بدراسة هدفت إلى معرفة مؤشر مهارات التوظيف من منظور أصحاب الشركات، وتكّونت عينة الدراسة من (107) من أصحاب العمل في ماليزيا، وأظهرت نتائج الدراسة أن أصحاب العمل ركزوا على أهمية المهارات التفاعلية، ومهارات التفكير، والصفات الشخصية، وأن مؤشر السلامة العامة، والصدق، وخدمة الزبائن، والتفكير الإبداعي، وحل المشكلات والقيادة قد حصل على أعلى النتائج، بحيث اعتبر أصحاب العمل أنه يجب التركيز عليها، أما مهارات الاتصال لها أهمية بفهم الإرشادات والتعليمات والاستماع للمعلومات الشفهية ضمن مكان العمل لذلك يركز عليها أصحاب العمل ويدعوا إلى ضمها للمنهاج الدراسي الجامعي، وتكمن أهمية التكنولوجيا في تطبيقها ضمن القطاعات الإنتاجية لذلك لابد من معرفة تلك

التقنيات لتسهيل العمل بحيث تعزز من أداء الطلبة في مواجهة التحديات التقنية التي تنشأ في مكان العمل.

ولقد أجرى كل من كينيدي وجولييت (Kennedy & Julet, 2013) دراسة هدفت إلى بحث مفهوم مهارات التوظيف لدى خريجي طلبة إدارة الأعمال في ولاية إدو نيجيريا، وتكّون مجتمع الدراسة من (130) طالباً وعينة الدراسة من (60) طالباً، ومن أجل تحقيق الهدف من الدراسة استخدم الباحثان استبانة لجمع البيانات، حيث أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: إن مهارات التوظيف لدى طلبة إدارة الأعمال كانت عالية، وتوجد هناك فروق بمهارات التوظيف لدى الطلبة تعزى لمجال التخصص والدراسة وبدرجة كبيرة، حيث دلت أن المهارات التي يتمتع بها طلبة قسم الإدارة كانت عالية وتضمن لهم العمل في سوق العمل، وأوصت الدراسة بضرورة مشاركة المدرسين والأساتذة في توجيه الطلبة نحو هذه المهارات، وإعادة النظر في مناهج التعليم العام، وتدريب الطلبة على المهارات الوظيفية في المعاهد والمناطق الصناعية.

بعد عرض الدراسات السابقة واطلاع الباحثة عليها، والتي تناولت المهارات الوظيفية تستخلص الباحثة الآتي:

- ركزت مجموعة من الدراسات على مهارة حل المشكلات كدراسة كل من هيه وكيلمارتين (Haigh & Kilmartin, 1999)، وإدريس وعلي والسردي (Idris, Ali & Suradi ,2005)، وكلارك وباتركسون (Clarke & Patrickson, 2008)، وماكسويل وآخرون (Maxwell, et al., 2009).

وبينت كل من دراسة فينش وآخرون (Finch, et al., 2013)، ورسول وعبدالرؤوف ومنصور (Rasul, Abd.Rauf & Mansor, 2013)، إن واحده من أهم المهارات المطلوبة مهارة حل المشكلات.

- استعرضت بعض الدراسات مهارة العمل الجماعي(فرق العمل) كدراسة كل من البي ووالش (Alpay & Walsh, 2008)، وكيلر وباركر وشان (Keller, Parker & Chan, 2011) .

وبينت كل من دراسة رسول وآخرون (Rasul, et al. ,2012) أن مهارة العمل بروح الفريق من المهارات المطلوبة التي يتم التركيز عليها.

- فيما ذكرت بعض الدراسات أن مهارة الاتصال تقع في المستوى المتوسط كدراسة كل من هيه وكيلمارتين (Haigh & Kilmartin, 1999) ، والبي ووالش (Alpay & Walsh, 2008) ، وكلير وباركر وشان(Keller, parker & chan, 2011) ، وبلوم وساكي (Blom & Saeki, 2012) و دراسة كل من رسول وآخرون (Rasul, et al., 2012).

وبينت دراسة كل من وماكسويل وآخرون (Maxwell ,et al., 2009)، وتوان(Tuan, 2011) ، وسوادحه (sudha, 2013) إن مهارة الاتصال كانت عالية.

- كذلك فقد ركزت الدراسات السابقة على مهارة استخدام الحاسوب مثل دراسة: ماكسويل وآخرون (Maxwell,et al., 2009)، بينما بينت دراسة كل من بلوم وساكي (Blom & Saeki, 2012) إن مهارة استخدام الحاسوب كانت عالية.

- وبينت بعض الدراسات أن هناك اهتمام بمتغير الجنس كدراسة الباي ووالش (Alpay & Walsh , 2008)، وجين وآخرون (Jin, et al ., 2012)، وأظهرت بعض الدراسات أن هناك تساوي ما بين الذكور والإناث في الكفايات التي يمتلكوها كما في دراسة توان

(Tuan, 2011) ، وأظهرت بعض الدراسات أيضا أن هناك بعض الدراسات كدراسة عمر وباركر وراشد (Omar, Baker & Rashid, 2012) عدم وجود دلالة إحصائية لمتغير الجنس.

– أظهرت بعض الدراسات انه لا يوجد دلالة إحصائية لمتغير الخبرة كدراسة عمر وباركر وراشد (Omar, Baker & Rashid, 2012) .

وبناء على ما تقدم من أدب نظري ودراسات سابقة، قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة المناسبة لأهداف هذه الدراسة.

وربما تتميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات بأنها تبحث عن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر معلمي التربية المهنية ومديري المدارس في لواء قصبة المفرق، مما قد يمكن المختصين من الاستفادة منها بإعداد معلمين مؤهلين بالشكل المطلوب فالمعلمون الممتلكون لها، يقوموا بنقلها للطلبة توظيفها أثناء التحاقهم بسوق العمل والتكيف معها في حياتهم العملية والعلمية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة وطريقة إعدادها وتطويرها، والصدق والثبات للأداة، ومتغيرات الدراسة، وتناول أيضاً أسلوب التطبيق والإجراءات التي اتبعت، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت للإجابة عن أسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكّون مجتمع وعينة الدراسة من جميع معلمي ومديري المرحلة الأساسية التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء قصبة المفرق، وذلك حسب سجلات مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق في كل من قسم شؤون الموظفين وقسم التخطيط للعام الدراسي 2013/ 2014 والبالغ عددهم (192)مديراً ومديرة (210)معلماً ومعلمة، وجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

جدول رقم (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة من معلمين حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكر	77	40.1	192
	أنثى	115	59.9	
الخبرة التربوية	(5) سنوات فأقل	127	66.1	192
	أكثر من (5) سنوات	65	33.9	
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	119	62.0	192
	دراسات عليا	73	38.0	

جدول رقم (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة من مديرين حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكر	77	40.1	192
	أنثى	115	59.9	
الخبرة التربوية	(5) سنوات فأقل	118	61.5	192
	أكثر من (5) سنوات	74	38.5	
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	88	45.8	192
	دراسات عليا	104	54.2	

أداة الدراسة

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمت الباحثة أداة لجمع المعلومات المطلوبة، وجاءت على شكل استبانه لقياس المهارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التربية المهنية من وجهة نظر معلمي التربية المهنية ومديري المدارس في لواء قصبة المفرق وفيما يلي شرح لهذه الأداة:

1. قامت الباحثة بإعداد مقياس المهارات الوظيفية، معتمدة في ذلك على عدد من المقاييس والدراسات ذات الصلة مثل: (قاسم، 2011)، (العنزي، 2009)، (عناني، 2012)، (السلمي، 2013)، (الجنيدي، 2012).
2. وبعد الاطلاع على الدراسات، وفي ضوء مشكلة الدراسة، تم تحديد المهارات التي سوف تبنى في ضوئها أداة الدراسة الحالية، حيث تكون المقياس في صورته الأولية قبل التحكيم من (48) فقرة، موزعة على خمس مهارات وصيغت مجموعة من الفقرات التي اندرجت تحت هذه المهارات كما هو مبين في الملحق رقم(1)، والملحق رقم(2) فكان توزيع هذه المهارات والفقرات على النحو الآتي: مهارة اتخاذ القرار(9) فقرات، مهارة حل المشكلات (11) فقرة، مهارة العمل الجماعي (9) فقرات، مهارة الاتصال (12) فقرة، مهارة استخدام الحاسوب (7) فقرات.

دلالات صدق وثبات مقياس المهارات الوظيفية

الصدق الظاهري

للتأكد من صدق الاستبانة الموجهة لمعلمي التربية المهنية ومديري مدارس لواء قصبة المفرق، وللتحقق من الصدق المنطقي للمقياس، تم عرضه بصورته الأولية على(15)محكماً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة اليرموك، وجامعة البلقاء التطبيقية/الكرك، وجامعة مؤتة، وجامعة آل البيت من ذوي الخبرة والاختصاص (ملحق 5)، وقد طلب منهم إبداء آرائهم حول دقة وصحة محتوى الأداة من حيث انتماء الفقرة للمجال الذي اندرجت تحته، ومدى وضوح الفقرة، ومناسبتها لقياس ما وصفت لأجله وجودة الصياغة اللغوية وحذف أو إضافة أو تعديل وفق ما يرونه مناسباً على المهارات والفقرات.

وقد أبدى عدد من المحكمين بعض الملاحظات التي تتعلق بتعديل بعض الفقرات، وتم حذف عدد من الفقرات، وتم حذف عدد من الفقرات أو استبعادها هو حصول الفقرة الواحدة على نسبة اتفاق (80%) فأكثر من المحكمين للإبقاء عليها، وبذلك أصبحت عدد فقرات المقياس بعد التحكيم مؤلفة من (44) فقرة موزعة على خمس مهارات ذات علاقة بالمهارات الوظيفية وهي: مهارة اتخاذ القرار(8)، مهارة حل المشكلات (11)، مهارة العمل الجماعي (9)، مهارة الاتصال (10)، مهارة استخدام الحاسوب (6) والجدول(2) يوضح بعض التعديلات التي أجريت على المقياس.

جدول رقم (3)

مجالات الأداة والفقرات التي تم حذفها وتعديلها

المجال	الفقرات التي تم حذفها	الفقرات التي تم تعديلها
مهارة اتخاذ القرار	فقرة(6)	إعادة صياغة فقرة(2) ،(5)، (9)، (1)،(4).
مهارة حل المشكلات	ـــــــــــ	إعادة صياغة فقرة(5) ،(11)،(2)، (8)،(9).
مهارة العمل الجماعي	ـــــــــــ	تم إعادة صياغة فقرة رقم(2) وتحديد ما المقصود بالفريق لجميع الفقرات من(1−4) وتحديدها كفريق عمل
مهارة الاتصال	فقرة(4)، (10).	تم إعادة صياغة فقرة رقم (5)، (9)،(12)،(4).
مهارة استخدام الحاسوب	فقرة(6).	إعادة صياغة فقرة رقم (6).

تكون مقياس المهارات الوظيفية بصورته النهائية من (44) فقرة موزعة على خمس مهارات، يستجيب المفحوص عليها وفق توزيع خماسي يشتمل على البدائل الآتية: تنطبق بدرجة كبيرة جداً، وتعطى عند التصحيح (5) درجات، تنطبق بدرجة كبيرة، وتعطى (4) درجات، تنطبق بدرجة متوسطة، وتعطى (3) درجات، تنطبق بدرجة قليلة، وتعطى (2) درجة، تنطبق بدرجة قليلة جداً، وتعطى (1) درجة.

وهذه الدرجات تنطبق على جميع فقرات المقياس كونها مصاغة باتجاه موجب، وبذلك تتراوح درجات المقياس بين (44−220) درجة، بحيث كلما ارتفعت الدرجة كان ذلك مؤشر على ارتفاع درجة امتلاك المعلم للمهارات الوظيفية، وقد صنفت الباحثة استجابات أفراد عينة الدراسة إلى خمس فئات على النحو الآتي:

الجدول (4)

يبين درجة القطع لكل مستوى من مستويات الاستجابة

الرقم	المتوسط	التقدير
1	4.50 فأكثر	درجة كبيرة جدا
2	4.49 -3.50	درجة كبيرة
3	3.49 -2.50	درجة متوسطة
4	2.49-1.50	درجة قليلة
5	1.49 فأقل	درجة قليلة جدا

ثبات الأداة

تم تقدير ثبات الاستبانة الإعادة للمقياس عن طريق تطبيق الاختبار وإعادة تطبيق الاختبار (Test -Retest)، بعد حوالي أسبوعين من التطبيق الأول، على عينة عشوائية مكونة من (25) مدير ومديرة و(25) معلم ومعلمة من خارج عينة الدراسة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، حيث وجد أن معامل ثبات المقياس ككل(0.95) ولإبعاده تراوحت بين(0.84 -0.92)، ولأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس فقد تم تقديره معادلة كرونباخ – ألفا (Cronbach Alpla) على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية حيث بلغ قيمته للمقياس(0.92) ولإبعاده تراوحت بين (0.84 -0.92)، وتعد قيم معامل الثبات مقبولة لإغراض هذه الدراسة، والجدول(4) يوضح قيم معاملات ثبات الإعادة والاتساق الداخلي:

جدول (5)

قيم معاملات ثبات الإعادة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجالات الاستبانة لمقياس المهارات الوظيفية وأبعاده المختلفة.

المجال	عدد الفقرات	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
مهارة اتخاذ القرار	(8) فقرة	0.92	0.87
مهارة حل المشكلات	(11) فقرة	0.90	0.92
مهارة العمل الجماعي	(9) فقرة	0.84	0.92
مهارة الاتصال	(10) فقرة	0.86	0.87
مهارة استخدام الحاسوب	(6) فقرة	0.85	0.82
الأداة ككل	(44) فقرة	0.95	0.92

إجراءات الدراسة

لقد مرت هذه الدراسة بالإجراءات الآتية:

1. تم إعداد أداة الدراسة بصورتها الأولية من قبل الباحثة، بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
2. الحصول على كتاب تسهيل المهمة من عمادة كلية التربية في جامعة اليرموك موجه إلى مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق، ومديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية، والمدارس في المديرية لتسهيل مهمة الباحثة (الملحق6).
3. التحقق من الصدق الظاهري لمقياس المهارات الوظيفية وتطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة المستهدفة بهدف التحقق من دلالات الصدق والثبات للمقياس وإخراجه بصورته النهائية.
4. وزعت استبانة المهارات الوظيفية على أفراد العينة من مديري ومعلمي التربية المهنية في لواء قصبة المفرق، بحيث تم توضيح الهدف من الدراسة وكيفية الإجابة عن الاستبانة، حيث تم استرجاع (192) استبانة من (210) معلماً ومعلمة بفاقد (18) استبانة.

5. تم إدخال البيانات لاستجابات أفراد العينة ومعالجتها إحصائيا بواسطة جهاز الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي(SPSS) لإيجاد قيمة تحليل التباين الثلاثي، وتحليل التباين الثلاثي المتعدد، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات وفقرات الاستبانة.

6. في ضوء التحليل الإحصائي لبيانات الاستبانة، حددت الباحثة المهارات الوظيفية التي يمتلكها معلمي التربية المهنية من وجهة نظرهم ونظر مديري لواء قصبة المفرق.

منهج الدراسة وتصميمها

من أجل تحقيق أهداف الدراسة فقد ارتأت الباحثة استخدام المنهج الوصفي التحليلينظراً لملاءمتها لطبيعة الدراسة الحالية حيث تم من خلاله التعرف على درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس في لواء قصبة المفرق، ويّعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: مجموعة من الإجراءات التي تكتمل بوصف الظاهرة أو الموضوع الذي يريد دراسته اعتماداً على جمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً دقيقاً باستخدام دلالتها، والوصول إلى نتائج عن الظاهرة والموضوع المراد دراسته (عبيدات وآخرون، 1996).

متغيرات الدراسة

أولاً : المتغيرات المستقلة وتشمل :

– الجنس وله فئتان: ذكر، أنثى .

– الخبرة التربوية ولها مستويان : (5) سنوات فأقل ، أكثر من (5) سنوات .

– المؤهل العلمي وله فئتان : بكالوريوس فأقل، دراسات عليا.

ثانياً : المتغير التابع ويشمل :

متوسط درجة امتلاك أفراد عينة الدراسة لمستوى المهارات الوظيفية .

المعالجة الإحصائية

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل بيانات البحث، وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية للإجابة عن أسئلة الدراسة:

- للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي، وتحليل التباين الثلاثي المتعدد.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وتحليلها باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، والتي هدفت إلى معرفة درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري المدارس في لواء قصبة المفرق، كما هدفت إلى التعرف على اثر متغيرات الدراسة في الإجابة عن فقرات الاستبانة المعدة لهذا الغرض، وفيما يلي عرض لنتائج التي تم التوصل إليها للإجابة عن أسئلة الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر معلمي التربية المهنية؟

للإجابة عن السؤال الأول فقد تم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهارات الوظيفية لدى معلمي التربية المهنية، مع مراعاة ترتيب المهارات تنازلياً كما هو موضح في جداول (6-11).

وفيما يلي عرض لكل من المجالات الخمس وتقديراتها لدى المعلمين:

المجال الأول: مهارة اتخاذ القرار

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارة اتخاذ القرار كما هو مبين في جدول (6).

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم في مهارة(اتخاذ القرار) مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	أستند في قراراتي على معلومات دقيقة .	4.02	.61	كبيرة
2	7	أصحح القرارات إذا كانت ذات نتائج سلبية.	3.96	.63	كبيرة
3	2	أجمع المعلومات الكافية حول المسألة قبل اتخاذ القرار بشأنها.	3.90	.68	كبيرة
4	8	أقيم الآثار المترتبة على اتخاذ القرار.	3.80	.64	كبيرة
5	6	أناقش القرار المراد اتخاذه بصورة جماعية.	3.79	.72	كبيرة
6	4	أتخذ القرارات الملائمة لتفعيل الشراكة بين المدرسة والمجتمع المحلي.	3.73	.81	كبيرة
7	5	أتخذ القرارات المتعلقة بربط المنهاج ببيئة العمل مثل زيارة المؤسسات والمصانع.	3.56	.89	كبيرة
8	3	أشارك بوضع القرارات ذات العلاقة بتنفيذ المنهاج المدرسي.	3.53	.84	كبيرة
		الدرجة الكلية للمجال	3.79	.46	كبيرة

يبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة اتخاذ القرار، حيث جاءت الفقرة رقم (1) التي تنص على " أستند في قراراتي على معلومات دقيقة"، بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.02%) وانحراف معياري (61.)، وبدرجة (كبيرة)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (7) التي تنص على " أصحح القرارات إذا كانت ذات نتائج سلبية " بمتوسط حسابي بلغ (3.96)، وبانحراف معياري (63.)، وبدرجة (كبيرة)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) التي تنص على " أشارك بوضع القرارات ذات العلاقة بتنفيذ المنهاج المدرسي"، بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.53)، وانحراف معياري (84.)، وبدرجة (كبيرة)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية على المجال كانت درجة امتلاك معلمي التربية المهنية لمهارة اتخاذ القرار من وجهة نظرهم بدرجة كبيرة، حيث كان المتوسط الحسابي (3.79) والانحراف معياري (46.).

المجال الثاني : مهارة حل المشكلات

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة حل المشكلات كما هو مبين في جدول (7).

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم في مهارة (حل المشكلات) مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3	أساعد الطلاب على تحديد المطلوب من المشكلة.	4.03	.71	كبيرة
2	2	أطلب من الطلاب التعبير عن المشكلة بلغتهم الخاصة.	3.97	.74	كبيرة
3	8	أساعد الطلاب على اختيار الإستراتيجية المناسب لحل المشكلة.	3.94	.62	كبيرة
4	4	أساعد الطلاب في تجميع وتحليل البيانات والمعلومات لفهم طبيعة المشكلة.	3.93	.60	كبيرة
5	9	أراجع مع الطلاب صحة الإجراءات التي تمت من أجل الوصول لحل المشكلة.	3.85	.68	كبيرة
6	1	أحرص على استخدام عبارات محددة في وصف المشكلة.	3.85	.66	كبيرة
7	11	أوجه الطلاب إلى تطبيق النتائج والطرق التي تم التوصل إليها في حل مشكلات جديدة.	3.82	.58	كبيرة
8	10	أختبر مع الطلاب صحة الحل الذي تم التوصل إليه.	3.81	.63	كبيرة
9	5	أساعد الطلاب على عرض مشكلات سابقة مشابهة لهذه المشكلة.	3.80	.76	كبيرة
10	7	أنوع في استراتيجيات حل المشكلة.	3.79	.64	كبيرة
11	6	أساعد الطلاب في اختيار الفرضيات المناسبة لحل المشكلة.	3.77	.73	كبيرة
		الدرجة الكلية للمجال	**3.87**	**.41**	**كبيرة**

يبين الجدول (7) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة حل المشكلات، حيث جاءت الفقرة رقم (3) التي تنص على " أساعد الطلاب على تحديد المطلوب من المشكلة "

في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.03)، وانحراف معياري (.71)، وبدرجة (كبيرة)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) التي تنص على " أطلب من الطلاب التعبير عن المشكلة بلغتهم الخاصة" بمتوسط حسابي بلغ (3.97)، وبانحراف معياري (.74)، وبدرجة (كبيرة)، بينما جاءت الفقرة رقم (6) التي تنص على " أساعد الطلاب في اختيار الفرضيات المناسبة لحل المشكلة"، بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.77)، وانحراف معياري (.73)، وبدرجة (كبيرة)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية على المجال كانت درجة امتلاك معلمي التربية المهنية لمهارة حل المشكلات من وجهة نظرهم بدرجة كبيرة، بمتوسط الحسابي (3.87) وانحراف معياري (.41) .

المجال الثالث : مهارة العمل الجماعي

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة العمل الجماعي كما هو مبين في جدول (8).

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم في مهارة (العمل الجماعي) مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	أوفر لكل أعضاء فريق العمل الحرية الكاملة للتعبير عن آرائهم.	4.07	.55	كبيرة
2	3	أرسخ مفهوم التعاون بين أعضاء فريق العمل.	4.02	.67	كبيرة
3	6	أحترم أفكار وآراء الآخرين وأدعمها.	4.02	.69	كبيرة
4	1	أوجه جميع أعضاء فريق العمل نحو الهدف المطلوب.	3.93	.68	كبيرة
5	7	أقدم تغذية راجعة بطريقة بناءة.	3.90	.69	كبيرة
6	5	أمتلك مهارات التفاوض والإقناع.	3.88	.66	كبيرة
7	9	أستطيع العمل مع أشخاص باختلاف ثقافاتهم وخلفياتهم.	3.79	.70	كبيرة
8	8	أمتلك مهارات قيادية.	3.78	.72	كبيرة
9	2	أحدد المهام المطلوب انجازها لكل عضو من أعضاء فريق العمل.	3.78	.61	كبيرة
		الدرجة الكلية للمجال	**3.91**	**.43**	كبيرة

يبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة العمل الجماعي، حيث جاءت الفقرة رقم (4) التي تنص على " أوفر لكل أعضاء فريق العمل الحرية الكاملة للتعبير عن آرائهم" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.07) ، وانحراف معياري (.55)، وبدرجة (كبيرة)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (3) التي تنص على " أرسخ مفهوم التعاون بين أعضاء الفريق العمل" بمتوسط حسابي بلغ (4.02)، وبانحراف معياري (.67)، وبدرجة (كبيرة)، بينما جاءت الفقرة رقم (2) التي تنص على " أحدد المهام المطلوب انجازها لكل عضو من أعضاء فريق العمل"، بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.78)، وانحراف معياري (.61)، وبدرجة (كبيرة)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية على المجال كانت درجة امتلاك معلمي التربية المهنية لمهارة العمل الجماعي من وجهة نظرهم بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (.43) .

المجال الرابع : مهارة الاتصال

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارة الاتصال كما هو مبين في جدول (9).

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم في مجال مهارة (الاتصال) مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	أتحدث بلغة واضحة عند التعامل مع الآخرين.	4.01	.69	كبيرة
2	2	أستخدم طبقات الصوت الملائمة عند الحديث.	3.86	.71	كبيرة
3	3	أقدم للطلاب التوجيهات والإرشادات اللازمة.	4.04	.69	كبيرة
4	4	أعزز إجابات الطلاب بعبارات لفظية مشجعة.	4.06	.72	كبيرة
5	5	أحذر من السلوكيات السلبية بطريقة لبقة.	4.03	.79	كبيرة
6	6	أجذب انتباه الطلبة إليه بطريقة محببة.	4.03	.78	كبيرة
7	7	أستخدم مفردات لفظية تناسب مستوى الطلبة.	4.09	.70	كبيرة
8	8	أقدم أمثلة حسية ترتبط ببيئة الطلاب وحياتهم اليومية.	4.05	.71	كبيرة
9	9	أتحدث بشكل عفوي وغير مصطنع.	4.04	.75	كبيرة
10	10	أستخدم لغة الجسد أو الإشارة لجعل الاتصال أكثر فاعلية.	3.77	.70	كبيرة
		الدرجة الكلية للمجال	4.00	.50	كبيرة

يبين الجدول (9) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارة الاتصال، حيث جاءت الفقرة رقم (1) التي تنص على "أتحدث بلغة واضحة عند التعامل مع الآخرين" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.01)، وانحراف معياري (.69)، وبدرجة (كبيرة) ، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) التي تنص على " أستخدم طبقات الصوت الملائمة عند الحديث" بمتوسط حسابي بلغ (3.86)، وبانحراف معياري (.71)، وبدرجة (كبيرة)، بينما جاءت الفقرة رقم (10) التي تنص على "أستخدم لغة الجسد أو الإشارة لجعل الاتصال أكثر فاعلية"، بالمرتبة

الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.77)، وانحراف معياري (.70)، وبدرجة (كبيرة)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية على المجال كانت درجة امتلاك معلمي التربية المهنية لمهارة الاتصال من وجهة نظرهم بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (.50) .

المجال الخامس : مهارة استخدام الحاسوب

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة الحاسوب كما هو مبين في جدول (10).

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم في مهارة (استخدام الحاسوب) مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3	أستخدم الانترنت في عملية البحث للتطوير الذاتي.	3.59	.89	**كبيرة**
2	4	أهيئ البيئة الصفية لاستخدام أجهزة الحاسوب في عملية التعليم.	3.56	.88	**كبيرة**
3	2	أراعي القواعد العامة للأمن والسلامة اللازمة للتعامل مع أجهزة الحاسوب وملحقاتها.	3.50	.85	**كبيرة**
4	6	أستخدم البرامج المختلفة مثل: معالج النصوص، اكسل، بوربوينت.	3.39	.96	**متوسطة**
5	5	أقوم بإعداد دروس التربية المهنية المحوسبة	3.37	.91	**متوسطة**
6	1	أستخدم البريد الالكتروني.	2.95	.96	**متوسطة**
		الدرجة الكلية للمجال	**3.39**	**.71**	**متوسطة**

يبين الجدول (10) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارة استخدام الحاسوب، حيث جاءت الفقرة رقم (3) التي تنص على " أستخدم الانترنت في عملية البحث للتطوير الذاتي" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (3.59) ، وانحراف معياري (.89)، وبدرجة (كبيرة)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (4) التي تنص على " أهيئ البيئة الصفية

لاستخدام أجهزة الحاسوب في عملية التعليم" بمتوسط حسابي بلغ (3.56)، وبانحراف معياري (.88) ، وبدرجة (كبيرة)، بينما جاءت الفقرة رقم (1) التي تنص على " أستخدم البريد الالكتروني"، بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.95)، وانحراف معياري (.96)، وبدرجة (متوسطة)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية على المجال كانت درجة امتلاك معلمي التربية المهنية لمهارة استخدام الحاسوب من وجهة نظرهم بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (.71).

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات الاستبانة والدرجة الكلية لامتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	المجال الرابع: الاتصال	4.00	.50	**كبيرة**
2	3	المجال الثالث: العمل الجماعي	3.91	.43	**كبيرة**
3	2	المجال الثاني: حل المشكلات	3.87	.41	**كبيرة**
4	1	المجال الأول: اتخاذ القرار	3.79	.46	**كبيرة**
5	5	المجال الخامس: استخدام الحاسوب	3.39	.71	**متوسطة**
		الدرجة الكلية	**3.83**	**.38**	**كبيرة**

يتبين من الجدول (11) إن المجال الرابع (الاتصال) حصل على درجة كبيرة بمتوسط حسابي(4.00) وانحراف معياري (.50)، ومن ثم جاء المجال الثالث (العمل الجماعي) بدرجة كبيرة، ومن ثم المجال الثاني (حل المشكلات) بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي(3.87) وانحراف معياري (.41)، ومن ثم المجال الأول (اتخاذ القرار) بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي(3.79) وانحراف معياري (.46)، ومن ثم المجال الخامس (الحاسوب) درجة متوسطة بمتوسط حسابي(3.39) وانحراف معياري (.71)، أما الدرجة الكلية فقد حصلت على درجة كبيرة بمتوسط حسابي(3.83) وانحراف معياري (.38).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق؟

للإجابة عن السؤال الثاني فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمهارات الوظيفية لدى معلمي التربية المهنية من وجهة نظر مديري المدارس ومع مراعاة ترتيب المهارات تنازلياً، وذلك كما في الجدول (12– 17).

المجال الأول: مهارة اتخاذ القرار

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال اتخاذ القرار كما هو مبين في جدول (12).

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس في مجال مهارة (اتخاذ القرار) مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	يستند المعلم في قراراته على معلومات دقيقة .	3.96	.63	كبيرة
2	7	يصحح القرارات إذا كانت ذات نتائج سلبية.	3.94	.62	كبيرة
3	2	يجمع المعلم معلومات كافية حول المسألة قبل اتخاذ القرار بشأنها.	3.93	.73	كبيرة
4	8	يقيم الآثار المترتبة على اتخاذ القرار.	3.83	.72	كبيرة
5	6	يناقش القرار المراد اتخاذه بصورة جماعية.	3.78	.68	كبيرة
6	4	يتخذ القرارات الملائمة لتفعيل الشراكة بين المدرسة والمجتمع المحلي.	3.77	.66	كبيرة
7	5	يتخذ القرارات المتعلقة بربط المنهاج ببيئة العمل مثل زيارة المؤسسات والمصانع.	3.63	.71	كبيرة
8	3	يشارك بوضع القرارات ذات العلاقة بتنفيذ المنهاج المدرسي.	3.57	.89	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال			**3.80**	**.44**	**كبيرة**

يبين الجدول (12) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارة اتخاذ القرار من وجهة نظر مديري المدارس، حيث جاءت الفقرة رقم (1) التي تنص على " يستند المعلم في قراراته على معلومات دقيقة" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (3.96) ، وانحراف معياري (.63)، وبدرجة (كبيرة)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (7) التي تنص على " يصحح القرارات إذا كانت ذات نتائج سلبية " بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، وبانحراف معياري (.62)، وبدرجة (كبيرة)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) التي تنص على أنها" يشارك بوضع القرارات ذات العلاقة بتنفيذ المنهاج المدرسي"، والمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.57)، وانحراف معياري (.89)، وبدرجة (كبيرة)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية على المجال كانت درجة امتلاك معلمي التربية المهنية لمهارة اتخاذ القرار من وجهة نظر مديري المدارس بدرجة كبيرة، حيث وصل المتوسط الحسابي (3.80) وانحراف معياري (.44).

المجال الثاني : مهارة حل المشكلات

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة حل المشكلات كما هو مبين في جدول (13).

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس في مهارة (حل المشكلات) مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3	يساعد الطلاب على تحديد المطلوب من المشكلة.	3.96	.62	كبيرة
2	2	يطلب من الطلاب التعبير عن المشكلة بلغتهم الخاصة.	3.90	.61	كبيرة
3	11	يوجه الطلاب إلى تطبيق النتائج والطرق التي تم التوصل إليها في حل مشكلات جديدة.	3.88	.65	كبيرة
4	1	يحرص على استخدام عبارات محددة في وصف المشكلة.	3.85	.63	كبيرة
5	8	يساعد الطلاب على اختيار الإستراتيجية المناسب لحل المشكلة	3.81	.68	كبيرة
6	10	يختبر مع الطلاب صحة الحل الذي تم التوصل إليه.	3.79	.67	كبيرة
7	7	ينوع في استراتيجيات حل المشكلة.	3.78	.67	كبيرة
8	4	يساعد الطلاب في تجميع وتحليل البيانات والمعلومات لفهم طبيعة المشكلة.	3.77	.60	كبيرة
9	5	يساعد الطلاب على عرض مشكلات سابقة مشابهة لهذه المشكلة.	3.72	.70	كبيرة
10	9	يراجع مع الطلاب صحة الإجراءات التي تمت من أجل الوصول لحل المشكلة.	3.72	.67	كبيرة
11	6	يساعد الطلاب في اختيار الفرضيات المناسبة لحل المشكلة.	3.62	.75	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال			**3.79**	**.43**	**كبيرة**

يبين الجدول (13) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية لفقرات مهارة حل المشكلات من وجهة نظر مديري المدارس، حيث جاءت الفقرة رقم (3) التي تنص على أنها " يساعد الطلاب على تحديد المطلوب من المشكلة" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (3.96)، وانحراف معياري (.62)، وبدرجة (كبيرة)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) التي تنص على أنها " يطلب من الطلاب التعبير عن المشكلة بلغتهم الخاصة " بمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وبانحراف معياري (.61)، وبدرجة (كبيرة)، بينما جاءت الفقرة رقم (5) التي تنص على أنها " يساعد الطلاب في اختيار الفرضيات المناسبة لحل المشكلة "، بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.62)، وانحراف معياري (.75)،

وبدرجة (كبيرة)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية على المجال كانت درجة امتلاك معلمي التربية المهنية لمهارة حل المشكلات من وجهة نظر مديري المدارس بدرجة كبيرة، بمتوسط الحسابي (3.79) وانحراف معياري (.43) .

المجال الثالث : العمل الجماعي

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة العمل الجماعي كما هو مبين في جدول (14).

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس في مهارة (العمل الجماعي) مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	يوفر لكل أعضاء فريق العمل الحرية الكاملة للتعبير عن آرائهم.	4.13	.53	**كبيرة**
2	1	يوجه جميع أعضاء فريق العمل نحو الهدف المطلوب.	4.03	.57	**كبيرة**
3	3	يرسخ مفهوم التعاون بين أعضاء فريق العمل.	4.01	.66	**كبيرة**
4	6	يحترم أفكار وآراء الآخرين ويدعمها.	4.00	.65	**كبيرة**
5	7	يقدم تغذية راجعة بطريقة بناءة.	3.96	.60	**كبيرة**
6	5	يمتلك مهارات التفاوض والإقناع.	3.96	.63	**كبيرة**
7	2	يحدد المعلم المهام المطلوب انجازها لكل عضو من أعضاء فريق العمل.	3.92	.66	**كبيرة**
8	8	يمتلك مهارات قيادية.	3.90	.66	**كبيرة**
9	9	يستطيع العمل مع أشخاص باختلاف ثقافاتهم وخلفياتهم.	3.87	.65	**كبيرة**
		الدرجة الكلية للمجال	**3.97**	**.43**	**كبيرة**

يبين الجدول (14) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارة العمل الجماعي من وجهة نظر مديري المدارس، حيث جاءت الفقرة رقم (4) التي تنص على أنها" يوفر لكل أعضاء فريق العمل الحرية الكاملة للتعبير عن آرائهم" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.13) ، وانحراف معياري (.53)، وبدرجة (كبيرة)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) التي تنص على أنها " يوجه جميع أعضاء فريق العمل نحو الهدف المطلوب" بمتوسط حسابي بلغ (4.03)، وبانحراف معياري (.57) وبدرجة (كبيرة)، بينما جاءت الفقرة رقم (9) التي تنص على أنها" يستطيع العمل مع أشخاص باختلاف ثقافاتهم وخلفياتهم"، بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.87)، وانحراف معياري (.65)، وبدرجة (كبيرة)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية على المجال كانت درجة امتلاك معلمي التربية المهنية لمهارة العمل الجماعي من وجهة نظر مديري المدارس بدرجة كبيرة، بمتوسط الحسابي (3.97) وانحراف معياري (.43).

المجال الرابع : مهارة الاتصال

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الاتصال كما هو مبين في جدول (15).

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس في مهارة (الاتصال) مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	9	يتحدث بشكل عفوي وغير مصطنع.	4.06	.55	**كبيرة**
2	8	يقدم أمثلة حسية ترتبط ببيئة الطلاب وحياتهم اليومية.	4.00	.68	**كبيرة**
3	1	يتحدث بلغة واضحة عند التعامل مع الآخرين.	3.99	.62	**كبيرة**
4	3	يقدم للطلاب التوجيهات والإرشادات اللازمة.	3.98	.64	**كبيرة**
5	10	يستخدم لغة الجسد أو الإشارة لجعل الاتصال أكثر فاعلية.	3.97	.56	**كبيرة**
6	5	يحذر من السلوكيات السلبية بطريقة لبقة.	3.96	.64	**كبيرة**
7	6	يجذب انتباه الطلبة إليه بطريقة محببة.	3.94	.67	**كبيرة**
8	7	يستخدم مفردات لفظية تناسب مستوى الطلبة.	3.93	.64	**كبيرة**
9	4	يعزز إجابات الطلاب بعبارات لفظية مشجعة.	3.90	.66	**كبيرة**
10	2	يستخدم طبقات الصوت الملائمة عند الحديث.	3.81	.68	**كبيرة**
		الدرجة الكلية للمجال	**3.96**	**.44**	**كبيرة**

يبين الجدول (15) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارة الاتصال من وجهة نظر مديري المدارس، حيث جاءت الفقرة رقم (9) التي تنص على أنها " يتحدث بشكل عفوي وغير مصطنع" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.06) ، وانحراف معياري (.55)، وبدرجة (كبيرة) ، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (8) التي تنص على أنه "يقدم أمثلة حسية ترتبط ببيئة الطلاب وحياتهم اليومية" بمتوسط حسابي بلغ (4.00)، وبانحراف معياري (.68)، وبدرجة (كبيرة)، بينما جاءت الفقرة رقم (2) التي تنص على أنها " يستخدم طبقات الصوت الملائمة عند الحديث"، بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.81)، وانحراف معياري (.68)، وبدرجة (كبيرة)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية على المجال كانت درجة امتلاك معلمي التربية المهنية لمهارة الاتصال من وجهة نظر مديري المدارس بدرجة كبيرة، حيث وصل المتوسط الحسابي (3.96) وانحراف معياري (.44).

المجال الخامس: مهارة استخدام الحاسوب

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مهارة استخدام الحاسوب كما هو مبين في جدول (16).

جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس في مهارة (استخدام الحاسوب) مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	يراعي القواعد العامة للأمن والسلامة اللازمة للتعامل مع أجهزة الحاسوب وملحقاتها.	3.71	.67	**كبيرة**
2	4	يهيئ البيئة الصفية لاستخدام أجهزة الحاسوب في عملية التعليم.	3.65	.83	**كبيرة**
3	3	يستخدم الانترنت في عملية البحث للتطوير الذاتي.	3.59	.79	**كبيرة**
4	5	يقوم بإعداد دروس التربية المهنية المحوسبة.	3.41	.92	**متوسطة**
5	6	يستخدم البرامج المختلفة مثل: معالج النصوص، اكسل، بوربوينت.	3.33	.88	**متوسطة**
6	1	يستخدم البريد الالكتروني.	3.18	.90	**متوسطة**
الدرجة الكلية للمجال			**3.48**	**.60**	**متوسطة**

يبين الجدول (16) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارة استخدام الحاسوب من وجهة نظر مديري المدارس، حيث جاءت الفقرة رقم (2) التي تنص على أنها " يراعي القواعد العامة للأمن والسلامة اللازمة للتعامل مع أجهزة الحاسوب وملحقاتها" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (3.71)، وانحراف معياري (67.)، وبدرجة (كبيرة)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (4) التي تنص على أنها " يهيئ البيئة الصفية لاستخدام أجهزة الحاسوب في عملية التعليم" بمتوسط حسابي بلغ (3.65)، وبانحراف معياري(83.)، وبدرجة (كبيرة)، بينما جاءت الفقرة رقم (1) التي تنص على أنها" يستخدم البريد الإلكتروني بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.18)، وانحراف معياري (90.)، وبدرجة (متوسطة)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية على المجال كانت بدرجة كبيرة، بمتوسط الحسابي (3.48) وانحراف معياري (60.).

جدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة والدرجة الكلية لامتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3	المجال الثالث: العمل الجماعي	3.97	.43	**كبيرة**
2	4	المجال الرابع: الاتصال	3.96	.44	**كبيرة**
3	1	المجال الأول: اتخاذ القرار	3.80	.44	**كبيرة**
4	2	المجال الثاني: حل المشكلات	3.79	.43	**كبيرة**
5	5	المجال الخامس: استخدام الحاسوب	3.48	.60	**متوسطة**
الدرجة الكلية			**3.83**	**.34**	**كبيرة**

يتبين من الجدول (17) أن المجال الثالث(العمل الجماعي) حصل درجة كبيرة بمتوسط حسابي(3.97) وانحراف معياري(.43)، ومن ثم جاء المجال الرابع(الاتصال) بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي(3.96) وانحراف معياري(44.)، ومن ثم المجال الأول(اتخاذ القرار) بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري(44.)، ومن ثم جاء المجال الثاني(حل المشكلات) بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري(43.)، ومن ثم المجال الخامس(استخدام الحاسوب) بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري(60.)، أما الدرجة الكلية فقد حصلت على درجة كبيرة بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري(34.).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل تختلف درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية تبعا لمتغيرات الجنس، والخبرة التربوية، والمؤهل العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الثلاثي للكشف عن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة والتي قد تعزى لمتغير (الجنس، الخبرة التربوية، والمؤهل العلمي) ومستوى دلالتها، والتحليل التباين الثلاثي المتعدد لاستجابات أفراد عينة الدرلسة عن مجالات الدراسة تبعاً للمتغيرات الدراسة والجدول رقم (18 - 19) يوضح ذلك.

الجدول (18)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للكشف عن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية تعزى للمتغيرات (الجنس، والخبرة التربوية، والمؤهل العلمي).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
الجنس	.072	1	.072	.561	.454
الخبرة التربوية	.023	1	.023	.180	.671
المؤهل العلمي	.029	1	.029	.224	.636
الخطأ	48.237	376	.128		
المجموع	5673.167	384			

عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

الجدول (19)

تحليل التباين الثلاثي المتعدد لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعا للمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي)

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
الجنس	المجال الأول: اتخاذ القرار	.169	1	.169	.841	.360
	المجال الثاني: حل المشكلات	.234	1	.234	1.317	.252
	المجال الثالث: العمل الجماعي	.138	1	.138	.769	.381
	المجال الرابع: الاتصال	.011	1	.011	.049	.826
	المجال الخامس:استخدام الحاسوب	.808	1	.808	1.839	.176
الخبرة	المجال الأول: اتخاذ القرار	.134	1	.134	.666	.415
	المجال الثاني: حل المشكلات	.003	1	.003	.019	.892
	المجال الثالث: العمل الجماعي	.221	1	.221	1.233	.268
	المجال الرابع: الاتصال	.161	1	.161	.730	.393
	المجال الخامس:استخدام الحاسوب	.016	1	.016	.035	.851
المؤهل العلمي	المجال الأول: اتخاذ القرار	.411	1	.411	2.051	.153
	المجال الثاني: حل المشكلات	.060	1	.060	.340	.560
	المجال الثالث: العمل الجماعي	.016	1	.016	.087	.768
	المجال الرابع: الاتصال	.042	1	.042	.193	.661
	المجال الخامس:استخدام الحاسوب	.220	1	.220	.501	.479
الخطأ	المجال الأول: اتخاذ القرار	75.390	376	.201		
	المجال الثاني: حل المشكلات	66.920	376	.178		
	المجال الثالث: العمل الجماعي	67.424	376	.179		
	المجال الرابع: الاتصال	82.629	376	.220		
	المجال الخامس:استخدام الحاسوب	165.223	376	.439		
الكلي	المجال الأول: اتخاذ القرار	5603.109	384			
	المجال الثاني: حل المشكلات	5716.182	384			
	المجال الثالث: العمل الجماعي	6033.790	384			
	المجال الرابع: الاتصال	6159.330	384			
	المجال الخامس:استخدام الحاسوب	4698.917	384			

عند مستوى دلالة (α= 0.05)

يشير جدول (18– 19) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية تعزى لمتغير الجنس(ذكور وإناث) سواء في الأداة ككل، حيث بلغت قيمة "ف"(561.) ومستوى الدلالة (454.)،

أو لكل مجال لوحده كما في مجال مهارة اتخاذ القرار، حيث بلغت قيمة "ف"(841.) ومستوى الدلالة (360.)، وفي مجال مهارة حل المشكلات حيث بلغت قيمة "ف"(1.317) ومستوى الدلالة (252.)، وفي مجال مهارة العمل الجماعي حيث بلغت قيمة "ف"(769.) ومستوى الدلالة (381.)، وفي مجال مهارة الاتصال حيث بلغت قيمة "ف"(049.) ومستوى الدلالة (826.)، وفي مجال مهارة استخدام الحاسوب حيث بلغت قيمة "ف"(1.839) ومستوى الدلالة (176.).

يتبين من الجدول(18- 19) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة (5) سنوات فاقل / أكثر من(5) سنوات، سواء في الأداة ككل، حيث بلغت قيمة "ف"(180.) ومستوى الدلالة (671.)، أو لكل مجال لوحده كما في مجال اتخاذ القرار حيث بلغت قيمة "ف"(666.) ومستوى الدلالة (415.)، وفي مجال حل المشكلات حيث بلغت قيمة "ف"(019.) ومستوى الدلالة (892.)، وفي مجال العمل الجماعي حيث بلغت قيمة "ف"(1.233) ومستوى الدلالة (268.)، وفي مجال الاتصال حيث بلغت قيمة "ف"(730.) ومستوى الدلالة (393.)، وفي مجال استخدام الحاسوب حيث بلغت قيمة "ف"(035.) ومستوى الدلالة (851.).

يشير جدول (18- 19) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي(بكالوريوس أو أقل/ دراسات عليا)، سواء في الأداة ككل، حيث بلغت قيمة "ف"(224.) ومستوى الدلالة (636.)، أو لكل مجال لوحده كما في مجال اتخاذ القرار حيث بلغت قيمة "ف"(2.051) ومستوى الدلالة (153.)، وفي مجال حل المشكلات حيث بلغت قيمة "ف"(340.) ومستوى الدلالة (560.)، وفي مجال العمل الجماعي حيث بلغت قيمة "ف"(087.) ومستوى الدلالة (768.)، وفي مجال الاتصال حيث بلغت قيمة "ف"(193.) ومستوى الدلالة (661.)، وفي مجال استخدام الحاسوب حيث بلغت قيمة "ف"(661.) ومستوى الدلالة (479.).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة التي توصلت إليها الباحثة، والتي تتعلق بتحديد درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق، ويتضمن أيضاً مناقشة النتائج المتعلقة بأثر متغيرات الدراسة (الجنس، والخبرة التربوية، والمؤهل العلمي)، ثم تقديم التوصيات ذات الصلة بهذه النتائج التي يؤمل منها تسليط الضوء على المهارات الوظيفية التي يمتلكها معلمي التربية المهنية، وقد نظمت عملية المناقشة وفقاً للنتائج التي تتعلق بكل سؤال من أسئلة الدراسة:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من الفقرات ولكل مجال من المجالات الخمس وكذلك الدرجة الكلية، إذ أظهرت نتائج الجداول أن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم، لمجال مهارة اتخاذ القرار على درجة كبيرة، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى إن المعلمين يدركون أهمية دور تطبيق مهارة اتخاذ القرار كمشاركة حقيقية لهم في الصف أو المدرسة.

وأظهرت نتائج الدراسة إن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم، لمجال مهارة حل المشكلات كان بدرجة كبيرة، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى إن مستوى امتلاك معلمي التربية المهنية لمهارة حل المشكلات من وجهة نظر المعلمين على مستوى عالي

وذلك لأن المعلم له دور فعال فيها فهو يلفت انتباه الطلبة نحو المشكلة من خلال تحديدها، وجمع المعلومات عنها، وتكوين البدائل واختيار البديل والتقييم، ذلك لإكسابهم مهارة التفكير العلمي.

واتفقت نتائج الدراسة مع كل من دراسة فينش وآخرون (Finch, et al., 2013)، رسول وآخرون (Rasul, et al., 2013)، إن مهارة حل المشكلات كانت عالية.

وأظهرت نتائج الدراسة إن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم، لمجال مهارة العمل الجماعي كان بدرجة كبيرة، وقد تعزو الباحثة بأنه يمكن تفسير ذلك بان معلمي التربية المهنية ليسوا بحاجة للتدريب على تكوين فرق عمل حيث أن معلم التربية المهنية يحاكي الواقع الذي يمارسه في الميدان؛ ذلك لان جزء كبير من دراسة وتدريس التربية المهنية يعتمد على المهارات العملية المرتكزة على أساس بناء فرق عمل، وبالتالي فان خبرة المعلمين تساعدهم على ذلك.

واختلفت نتائج الدراسة مع كل من دراسة رسول وآخرون , (Rasul, et al. ,2012) أن مهارة العمل بروح الفريق كانت عالية.

وأظهرت نتائج الدراسة إن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم، لمجال مهارة الاتصال بدرجة كبيرة، وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اندماج المعلمين من خلال ما يتم من لقاءات بين المعلمين في الورش التدريبية وتبادل الخبرات التدريسية بالإضافة إلى تبادل زيارات صفية ينسقها المشرفين التربويين بين المعلمين مما يتيح لهم فرص كافية للإطلاع على كيفية توظيف مهارة الاتصال.

وقد تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة رسول وآخرون (Rasul, et al., 2012) حيث أظهرت نتائج دراستهم بأن أصحاب العمل ركزوا على مهارة الاتصال بشكل متوسط.

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة كل من ماكسويل وآخرون (Maxwell ,et al., 2009)، وتوان(Tuan, 2011) ، وسوادحه (sudha, 2013) حيث أظهرت نتائج دراستهم بأن مهارة الاتصال عالية لدى طلبة هندسة الحاسوب حيث حصلوا على أعلى النتائج مقارنة مع التخصصات الأخرى .

وأظهرت الدراسة إن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر معلمي التربية المهنية في مجال مهارة استخدام الحاسوب كانت بدرجة متوسطة وبالمرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي(3.39%) وبنسبة (67.8%)، وقد تعزو الباحثة ذلك أنه على الرغم من امتلاك المعلمين لمهارة استخدام الحاسوب، وذلك من خلال خضوعهم لدورات الحاسوب المتعددة إلى أن هناك قصور يظهر لدى البعض منهم فيما يتعلق بقدرتهم على إعداد الدروس المحوسبة التفاعلية والقدرة على التطور الوظيفي الذاتي باستخدام الحاسوب.

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة بلوم وساكي (Blom & Saeki, 2012) حيث إن مهارة الحاسوب كانت عالية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من الفقرات ولكل مجال من المجالات الخمس وكذلك الدرجة الكلية، إذ أظهرت نتائج الجداول أن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق لمجال مهارة اتخاذ القرار على درجة كبيرة، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى أن مديري المدارس أكثر وعياً بأهمية امتلاك المعلمين لمهارة اتخاذ القرار لما لها من أثار ايجابية على المدرسة والمجتمع.

وأظهرت نتائج الدراسة إن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس، لمجال مهارة حل المشكلات كان بدرجة كبيرة، وقد تعزو الباحثة ذلك لكون المديرين أكثر حماساً لتطبيق هذه المهارة بصورة تطبيقية فهم الأقدر على طرح المشكلات وأتباع الأسلوب العلمي لخطوات حل المشكلات.

واتفقت نتائج الدراسة مع كل من دراسة فينش وآخرون (Finch, et al., 2013)، رسول وآخرون (Rasul, et al., 2013)، إن مهارة حل المشكلات كانت عالية.

وأظهرت نتائج الدراسة إن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس، لمجال مهارة العمل الجماعي كان بدرجة كبيرة، وقد تعزو الباحثة بأن يمكن تفسير ذلك بان والمديرين أكثر اطلاعاً وإدراكاً لمهام معلمي التربية المهنية والحاجة إلى العمل الفردي والجماعي في تنفيذ المنهاج، وكذلك إدراكهم بأن روح مادة التربية المهنية تعتمد على مهارات الحياة، والتي لا يمكن تطبيقها بصورة فعالة في الجانب التطبيقي إلا من خلال تنمية مهارة العمل الجماعي، فالمدرسة تقوم إدارتها على جماعية القيادة من خلال المجالس واللجان.

واختلفت نتائج الدراسة مع كل من دراسة رسول وآخرون (Rasul, et al., 2012) أن مهارة العمل بروح الفريق كانت عالية.

وأظهرت نتائج الدراسة إن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظر مديري المدارس، لمجال مهارة الاتصال كان بدرجة كبيرة، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى إدراك المديرين إن المعلمين لديهم كم هائل من المعلومات النظرية والتجربة الميدانية التي تعكس توظيف المعلم لمهارة الاتصال بصورة فعالة من خلال اندماجه بالموقف الصفي والتربوي.

وقد تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة رسول وآخرون (Rasul, et al., 2012) حيث أظهرت نتائج دراستهم بأن أصحاب العمل ركزوا على مهارة الاتصال بشكل متوسط.

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة كل من ماكسويل وآخرون (Maxwell ,et al., 2009)، وتوان(Tuan, 2011)، وسوادحه (sudha, 2013) حيث أظهرت نتائج دراستهم بأن مهارة الاتصال عالية لدى طلبة هندسة الحاسوب حيث حصلوا على أعلى النتائج مقارنة مع التخصصات الأخرى .

وأظهرت كذلك أن درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية لمجال مهارة استخدام الحاسوب من وجهة مديري المدارس كان بدرجة متوسطة وبالمرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي(3.48%) وبنسبة (69.6%) وقد تعزو الباحثة ذلك إلى اطلاع المديرين المباشر على ما يحدث في الميدان التربوي بصورة واقعية حيث أن المعلمين أقل استخداما للحاسوب في التدريس، نتيجة لانشغال مختبرات الحاسوب بحصص المواد الأخرى وتعارضها مع حصص مادة التربية المهنية مما يعيق من استخدام معلم التربية المهنية لها، وكذلك لا يوجد لمادة التربية المهنية تفعيل على منظومة التعلم الالكتروني (الايدويوف) ليستخدمها المعلم والطالب، ونتيجة لتعقد مواضيع الحاسوب وتطورها يوميا قد يجعل دراسة الحاسوب معقدة وصعبة نوعا ما.

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة بلوم وساكي (Blom & Saeki, 2012) حيث إن مهارة الحاسوب كانت عالية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق وفقاً للمتغيرات الآتية: الجنس، والخبرة التربوية، والمؤهل العلمي

وأظهرت نتائج الدراسة بالنسبة لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق، تبعا لمتغير الجنس(ذكور/إناث) إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لكل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لها ويمكن أن تعزو الباحثة ذلك إلى أن أفراد العينة من كلا الجنسين يتبعون وزارة التربية والتعليم التي توحد الإجراءات فيما يخص المهارات المنسجمة مع الأهداف العامة للتربية التي يجب أن يكتسبها الطالب في نهاية مرحلة التعليم الأساسي، وقد تعرضوا لنفس برامج الإعداد والتدريب، وأنهم على حد سواء يحملون تصوراً مشتركاً عن ماهية هذه المهارات، مما أدى إلى وجود موقف موحد لديهم لضرورة امتلاك المهارات الوظيفية وتطبيقها.

واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة عمر وباركر وراشد (Omar, Baker & Rashid, 2012) بعدم وجود دلالة إحصائية لمتغير الجنس.

وتشير الدراسة بالنسبة لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق، تبعا لمتغير الخبرة (5) سنوات فاقل / أكثر من(5) سنوات إنه لا توجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لكل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لها، ويمكن أن تعزو الباحثة ذلك إلى أن جميع أفراد عينة الدراسة بمختلف خبراتهم يتلقون نفس التعليمات والدورات التدريبية أثناء الخدمة، وبغض النظر عن عدد السنوات فإن هناك اتفاق بينهم بضرورة امتلاك المهارات الوظيفية التي تؤدي إلى تطوير أداء معلمي التربية المهنية، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة عمر وباركر ورشيد (Omar, Baker & Rashid, 2012).

وأظهرت نتائج الدراسة بالنسبة لدرجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق، تبعا لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل/ دراسات عليا) إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) لكل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لها، ويمكن أن تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى المعرفة والمعلومات التي اكتسبوها أثناء دراستهم ونتيجة للدورات التدريبية التي تعقد للمديرين والمعلمين سواء من يحمل مؤهل بكالوريوس أو دراسات عليا، وقد يشير هذا إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم في توفير الدورات التدريبية، ويمكن أن يكون أيضاً لانشغال الجميع في العمل التربوي، ولاتجاههم الايجابي لأهمية هذه المهارات نتيجة الوعي التربوي والتكنولوجي.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- تأهيل المعلمين أثناء الخدمة وتمكينهم من توظيف المهارات التي اكتسبوها بالشكل الأمثل في جميع المراحل الدراسية، وإدراج المهارات الوظيفية ضمن المساقات الأساسية والتركيز عليها من خلال الجامعات على المهارات الوظيفية لإعداد معلمي التربية المهنية.
- ضرورة الاستمرار في تدريب المعلمين على مهارة استخدام الحاسوب وتطويرها لتشمل كل ما هو جديد في هذا المجال.
- الاستفادة من قائمة المهارات الوظيفية التي توصلت إليها هذه الدراسة في مجال المهارات الوظيفية لتضمينها في الخطط الدراسية لمرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا.
- تقترح الباحثة إجراء دراسات أخرى تبحث في درجة امتلاك معلمي المواد الدراسية الأخرى للمهارات الوظيفية اللازمة لهم.

المراجع العربية

أبو حامد، عادل، والسيد، مريم، ومقطش، حنة، وغيضان، عبدالله، والريحاني، تيسير (2009). **دليل المعلم: التربية المهنية**(ط1). وزارة التربية والتعليم إدارة المناهج والكتب المدرسية، الأردن– عمان.

أبو رياش، حسين، وقطيط، غسان (2008). **حل المشكلات** (ط1). الأردن – عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

أبو سمك، أحمد، والسكاف، سوسن، والّراميني، فواز (2009). **التعليم من مدخل وظيفي: آفاق حديثة لتطوير الممارسات والرؤى** (ط1). الإمارات العربية المتحدة – العين: دار الكتاب الجامعي.

أبو شاهين، دلال، وسنقر، صالحة (2011). دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي، **مجلة جامعة دمشق**،27، 279–326.

أبو شعيرة، خالد (2008). **التربية المهنية الفاعلة ومعلم الصف** (ط1). الأردن– عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

أبو عصبة، مي (2005). **مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة**. جامعة النجاح الوطنية، رسالة ماجستير منشورة، فلسطينhttp://scholar.najah.edu/sites/default/files/all–thesis/156.pdf

أبو نصر، مدحت (2008). فرق **العمل الناجحة البناء والنمو والإدارة لإنجاز المهام بشكل أفضل وأسهل** (ط1). مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أبو نصر، مدحت (2009). **الاتصال الفعال مع الآخرين** (ط1). مصر – القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

احمد، إياد، والسعايدة، منعم (2012). درجة التركيز على المهارة العملية في تدريس التربية المهنية في مدارس محافظة البلقاء، **مجلة جامعة دمشق**، 28 (4)، 447- 485.

الأحمد، خالد، وقسيس، جورج (2005). **التربية المهنية**. سوريا – دمشق: منشورات جامعة دمشق كلية التربية.

اسماعيلي، يامنة (2011).**التوجيه التربوي المعاصر**. الأردن – عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

بدرخان، سوسن (2006). **التربية المهنية مناهج وطرق تدريس** (ط1). الأردن– عمان: دار جرير.

البدو، إيناس (2013). تقييم مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية العليا من وجهة نظر معلمي التربية المهنية في مدارس محافظة العاصمة، **دراسات العلوم التربوية**، الجامعة الأردنية، 40 الملحق (2)، 619-633.

بوفارس، رندة (2009). **المهارات الواجب توافرها في المحاسب ومجهودات لتطويرها: دراسة تطبيقية على المحاسبين العاملين بقطاع النفط**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة قاريونس، ليبيا.

بيل، آرثر (1999). **مرشد الأذكياء الكامل بناء فريق العمل** (ط1). (ترجمة: خالد عامري، 2002). مصر: دار الفاروق للنشر والتوزيع.

الجنيدي، عبد الملك (2012). **سلسلة مبادرة سواعد العمل: المهارات الوظيفية وطرق تنميتها،** وزارة العمل المملكة العربية السعودية.

الحريري، رافدة (2010). **مهارات الإدارة الصفية (ط1)**. المملكة الأردنية الهاشمية_عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

حسن، عبد (2001). رؤية مستقبلية للمناهج المدرسية. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**. جامعة البحرين.2(4)، 145-174.

حسن، محمد (1995). **مهارات بناء الفريق. كيف تكون فريق العمل؟**. مصر: مركز تطوير الأداء والتنمية.

حورية، ترزورلت، والوناس، مزياني (2010). التربية المهنية كإستراتيجية حول المعاناة في العمل. **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، جامعة قاصدي مرباح ورقله (الجزائر).

الخزاعلة، محمد، والدعيج، حمد، والسخني، حسنين، وبني ارشيد، عبد القادر. (2012). **إدارة الصف والمخرجات التربوية** (ط1). الأردن – عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

خطاب، محمد (2007). **صفات المعلمين الفاعلين دليل للتأهيل والتدريب والتطوير** (ط1). الأردن – عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع .

الخطيب، محمد (1995). **الأصول العامة للتعليم الفني والمهني دراسة في إستراتيجيات التعليم الفني والمهني ومشكلاته.** مكتب التربية العربي لدول الخليج. ج2.

خلف، سناء (2012). التربية المهنية في آيات القران الكريم. **مجلة الفتح**، جامعة ديالي. العراق.8(50)، 536-552.

الـدبس، محمـد، وانـدراوس، تيـسير (2000). **مهـارات التـصوير الالكترونـي وتـصميم البـرامج التعليمية وإنتاجها**(ط1). الأردن–عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الدعيج، إبراهيم (2010). **الاتـصال والوسـائل والتقنيـات التعليميـة** (ط1). الأردن – عمـان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

دونالـد ج، مـوتنس، وشـمولز م، ألـن (2005). **التوجيـه والإرشـاد المدرسـي بـين النظريـات والإجراءات**. فلسطين– غزة: دار الكتاب الجامعي.

ربيـع، هـادي، والـدليمي، طـارق (2009). **معلـم القـرن الحـادي والعـشرين (أسـس إعـداده وتأهيله)**(ط1). الأردن – عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

الزعبي، طلال، والكردي، موسى، وعبيدات، هاني (2010). **مهارات الاتصال الجماهيري** (ط1). الأردن – إربد: عالم الكتب الحديث.

الزغـول، رافـع، والزغـول، عمـاد (2003). **علـم الـنفس المعرفـي** (ط1). الأردن – عمـان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الزهراني، مي (2011). **التوجيـه المهنـي لطالبـات المرحلـة الثانويـة: تـصور مقتـرح مـن منظـور التربية الإسلامية**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة أم القرى، 1–250.

سعفان، محمد، ومحمود، سعيد (2002). **المعلم إعداده ومكانته وأدواره في التربية العامة التربيـة الخاصة الإرشاد النفسي**. مصر– القاهرة: دار الكتاب الحديث.

الـسلمي، تركـي (2013). **درجـة إسـهام معلمـي الرياضـيات فـي تنميـة مهـارات حـل المـشكلة الرياضية لـدى طـلاب المرحلـة الابتدائيـة**، رسـالة ماجستير منـشورة، مكـة المكرمـة، مجلـة جامعة أم القرى، كلية التربية، 1– 146.

سمارة، علي، والعساف، جمال (2013). درجة توافر مهارات الاتصال الفعال لدى معلمي اللغة العربية في مدارس وكالة الغوث في الأردن من وجهة نظر الطلاب وعلاقتها بتحصيلهم. **مجلة جامعة النجاح (العلوم الإنسانية)**. جامعة النجاح. 27(9).

سويدان، أمل، ومبارز ، منال (2007) **التقنية في التعليم مقدمات أساسية للطالب المعلم** (ط1). الأردن – عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

السيد، مريم (2009). **التربية المهنية: مبادئها وإستراتيجيات التدريس والتقويم** (ط1). الأردن– عمان: دار وائل للنشر.

شاكر، هالة (2010). **إدارة الصفوف** (ط1). الأردن – عمان: دار البداية ناشرون.

شمى، نادر، وإسماعيل، سامح (2008). **مقدمة في تقنيات التعليم** (ط1). المملكة الأردنية الهاشمية – عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

الصاعدي، ليلى (2007). **التفوق والموهبة والإبداع واتخاذ القرار رؤية من واقع المناهج** (ط1). الأردن– عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

صالح، نجلاء (2012). **مهارات الاتصال في الخدمة الاجتماعية: الأسس النظرية والعملية** (ط1). الأردن–عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الصيرفي، محمد (2009). **بناء فرق العمل**. مصر– الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع.

طوالبة، محمد، والجيزاوي، عامر (2004). اثر استخدام الحاسوب كأداة في اكتساب طلبة الصف الخامس الأساسي لمفهوم اللون. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**. جامعة البحرين.5(2)، 72- 96.

الطويسي، احمد عيسى (2014). درجة ممارسة معلمي التربية المهنية لكفايات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر المشرفين التربويين في الأردن، **المجلة الأردنية في العلوم التربية**، جامعة اليرموك، 10(1)، 37-54.

عايش، أحمد (2009). **التربية المهنية ماهيتها وأساليب تدريسها وتطبيقاتها التربوية**(ط1). الأردن- عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

العبادي، حامد (2004). دور التعاون والتنافس والفردية في أداء حل المشكلة عند طلبة الصف الأول الأساسي. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**. جامعة البحرين.5(4)، 62- 83.

عبد الحميد، معوش(2012). **درجة معرفة معلمي السنة الخامسة ابتدائي للوضعية الإدماجية وفق منظور التدريس بالمقاربة بالكفاءات وعلاقتها باتجاهاتهم نحوها**. جامعة مولود معمري، رسالة ماجستير منشورة، الجزائر.

عبدالحميد، حسين، والقضاة، خالد، وأبو لبده، خطاب (2008). **الدراسة الوطنية التقويمية الشاملة لمهارات اقتصاد المعرفة**، التقرير الأول: سلسلة منشورات المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية(129)، الأردن.

عبدلله، عاطف (2002). فعالية وحدة مقترحة لتنمية مهارة قراءة الصور والرسوم المرتبطة بالدراسات الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الإعدادية، المؤتمر العلمي الرابع عشر، مناهج التعليم في ضوء مفهوم الأداء، دار الضيافة ، **جامعة عين شمس**، 2، (24-25) يوليو.

عبود، حارث، وحمدي، نرجس (2009). **الاتصال التربوي** (ط1). الأردن - عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عبيدات، ذوقان، وعبد الحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن (1996). **البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه (ط9)**. الأردن – عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

علوان، عامر، وصالح، منير، وحميد، أكرم، وعلي، عياد (2011).**الكفايات التدريسية وتقنيات التدريس: مفاهيم وتطبيقات (ط1)**. الأردن – عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

علي، عادل (2008).**التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي (ط1)**. مصر – القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

علي، محمد (2012). **قضايا ومشكلات معاصرة في المناهج وطرق التدريس (ط1)**. الأردن – عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

عمران، خالد، ورجب، مصطفى (2009). **المهارات الوظيفية في الجغرافيا في عصر المعلوماتية: رؤى تنظرية وتطبيقية (ط1)**.مصر – كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

العمري ، صالح (2008). **بناء فرق العمل واستراتيجيات التعلم التعاوني (ط1)**. المملكة الأردنية الهاشمية: دائرة المكتبة الوطنية.

عناني، أحمد (2012). **الحاجات التدريبية لمعلمي التربية البدنية المرتبطة بمهارات استخدام تقنيات التعليم الحديثة للمرحلة المتوسطة من وجهة نظرهم**، رسالة ماجستير منشورة، مكة المكرمة، مجلة جامعة أم القرى، كلية التربية.

العنزي، هلال (2009). **مدى تمكن معلمي الرياضيات في المرحلة الابتدائية بمدينة عرعر من مهارات الاتصال اللفظي**، رسالة ماجستير منشورة، مكة المكرمة، مجلة جامعة أم القرى، كلية التربية.

فائزة، رويم (2012). معوقات الاتصال الإداري في المؤسسة المهنية وسبل المواجهة، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، جامعة قصادي مرباح – ورقلة (الجزائر)، (7)، 50-59.

الفاربي، عبد اللطيف، والزاكي، عبدالقادر (2008). **ملاءمة التعلم للحياة الكفايات القابلة للتكيف والنقل**. بمساهمة الأطر المنخرطة في المشروع من المؤسسات والنيابات والأكاديميات المشمولة بالتعاون لجهات الدار البيضاء الكبرى، والشاوية ورديغية، ومكناس تافيلالت، والجهة الشرقية، من خلال الموقع الالكتروني:

..www.projetitqane.ma/ar/index.php?option=com_rubberdoc

الفريجات، غالب. (2003) **التعليم الأساسي وكفايته التعليمية** (ط1). الأردن- عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

فريق السياسات والتخطيط الإستراتيجي (2010). **الإطار العام للسياسة التربوية**، عمان: وزارة التربية والتعليم الأردنية

فضالة، صالح (2010). **مهارات التدريس الصفي** (ط1). الأردن – عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع.

قاسم، سعاد (2011). **اثر الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرارات: دراسة تطبيقية على المدراء في مكتب غزة الإقليمي التابع للاونروا**، رسالة ماجستير منشورة، فلسطين، مجلة الجامعة الإسلامية- غزة.

قانون التربية والتعليم رقم (3) **لسنة 1994 وتعديلاته (1994)**. رئاسة الوزراء: الجريدة الرسمية ص 4-5.

قطيط، غسان (2011). **حل المشكلات إبداعياً** (ط1). الأردن – عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

كلاي، كار (2001). **مشاكل قيادة فريق العمل وحلولها** (ط1). السعودية: حقوق الترجمة العربية والنشر والتوزيع محفوظة لمكتبة جرير.

كوردي، جيرمي (2006). **الخطوات العشر لاتخاذ القرار الصحيح** (ط1). (ترجمة: دار الفاروق للاستثمارات الثقافية، 2008). مصر – القاهرة: دار الفاروق للاستثمارات الثقافية.

كويك، توماس (1999). **بناء فريق عمل ناجح** (ط1). (ترجمة: مكتبة جرير). السعودية – الرياض: مكتبة جرير.

اللقاني، أحمد، ومحمد، فارعه (2001). **مناهج التعليم بين الواقع والمستقبل** (ط1). مصر – القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.

المالكي، علي (2013). **درجة أهمية بعض قيم ومفاهيم التربية المهنية وآليات تضمينها في مقررات الحديث والثقافة الإسلامية بالمرحلة الثانوية**، رسالة ماجستير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، 1- 213.

محمد، وائل، والعظيم، ريم (2011). **تصميم المنهج المدرسي** (ط1).الأردن- عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

محمود، صلاح (2002). **المنهج الدراسي والألفية الجديدة مدخل إلى تنمية الإنسان العربي وارتقائه** (ط1). جمهورية مصر العربية – القاهرة : دار القاهرة.

مركز ضمان الجودة (2011). **ورشات العمل التدريبية حول تطوير المناهج التعليمية" كتيب محاضرات**". جامعة تشرين، من خلال الموقع الالكتروني:

http://www.tishreen.edu.sy/sites/default/files/booklet.pdf

المصري، منذر (1990). **المعلم المهني (ط1)**. الأردن –عمان: المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.

مصطفى، طلال (2011). المتطلبات المهارية للمرشدين الاجتماعيين في مرحلة التعليم الأساسي (دراسة ميدانية في مدارس مدينة دمشق)، **مجلة جامعة دمشق**، 27، العدد الأول والثاني، 499 -355.

مكتب العمل الدولي (2008). **مهارات من اجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية**. الدورة97، التقرير الخامس، جنيف من خلال الموقع الالكتروني:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf /documents / meetingdocument/wcms_092258.pdf

نبهان، يحيى (2008). **العصف الذهني وحل المشكلات**. الأردن – عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .

هارون، رمزي (2003). **الإدارة الصفية**. الأردن – عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

الهنيدي، جمال (2000).**التربية المهنية والحرفية في الإسلام(ط1)**. مصر –الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

وزارة التربية والتعليم (2006). **منهاج التربية المهنية وخطوطه العريضة في مرحلة التعليم الأساسي، المديرية العامة للمناهج وتقنيات التعليم**، الأردن – عمان .

وزارة التربية والتعليم الأردنية (2009). **الخطة الإستراتيجية لوزارة التربية والتعليم 2009-2013م**. الأردن – عمان: وزارة التربية والتعليم الأردنية.

ويلان، سوزان أ.(2002). **كيفية بناء فرق عمل فعالة دليل عملي للأعضاء والقادة** (ترجمة: عبدالحكم الخزامي). مصر – القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية

Alpay, E.,& Walsh, E.,(2008). A skills perception inventory for evaluating postgraduate transferable skills development. **Assessment & Evaluation in Higher Education**.33(6), Pp.518-598.

Anderson-Yates, A.,& Penny, A.,(1996). Executives' Expectations of Administrative Support Personnel: Implications for Business Education, AERA Business Education and Information Systems Group Proceedings Research Special Interest, **Eric Document Repoduction Service No. ED395218.**

Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI) & Business Council of Australia (BCA) (2002**). Report commissioned by Department of Education, Science and Training**. Retrieved in (25/4/2014)from http://www.acci.asn.au/text_files/reports/Employability_skills.pdf.

Bakar, A., Mohamed, S., & Hamzah, R. (2013). An Assessment of Workplace Skills Acquired by Students of Vocational and Technical Education Institutions, **International Education Studies,** 6(11), 15-20

Baker G., & Henson, D.,(2010). Promoting employability skills development in a research – intensive university**. Education + Training**. 52 (1). 62- 75.

Baker, J.,(2009). Personal professional development, **The Marketing Review**, 9(2). 99-113.

Barakat, D., (2009). Functional skills?, **Mathematics Teaching** ; Nov 2009, Issue 216, p47- 47.1p.

Barnett, k., & Ryan, R.,(2005).Vocational Educational and Training In Schools: Issues For Practitioners. **International Journal**. 5(5).89-104.

Blom, A., & saeki, H.,(2012). Employaility and skill Sets of Newly Graduated Engineers in India: A study. **The IUP Journal of Soft Skills**, 5 (4), 1-45.

Brewer, L., (2013) Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills, **International Labour Office**, Skills and Employability Department, Geneva.

Cassidy, S., (2006). Developing employability skills: peer assessment in higher education. **Education & Training**, 48(7), 508-517.

Cayan, S.,(2001).**Effect Of The Transferable Skill Record In Facilitating Post-Baccalaureate Employment**. University Of Minnesota.

Clark, T., (1991) .Getting to grips with on-the-job training (Leabrook, South Australia, Department of Further Education, Employment, Science and Technology (TAFE SA) **National Centre for Research and Development).**

Clarke, M., & Patrickson, M.,(2008). The new Covenant of employability. **Employee Relations**, 30(2), 121-141.

Coopers & Lybrand.,(1998) Skills development in Higher Education. **Report for CVCP/DfEE/HEQE**, November, London: Committee of Vice-Chancellors and Principals of the universities of the UK (CVCP).

Drummond, I., Nixon, I. & Wiltshire, J.,(1998). Personal transferable skills in higher education. **Quality Assurance in Education**, 6 (1), 19–27.

Dunna, L., & Growick, S.,(2000). Transferable skills analysis in vocational rehabilitation: Historical foundations, current status, and future trends, **Journal of Vocational Rehabilitation**, 14, 79-87.

Finch, J., Hamilton, L. Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An expbratory study of factors affecting undergraduate employability. **Education+ Training**, 55 (7). 681- 704.

Haigh ,j. , & Kilmartin , P.,(1999). Student Perceptions The Development Of Personal Transferable skills .**Journal of Geography In Higher Education ,** 23(2),195-206.

Idris, F., Ali, Z., & Suradi, N.,(2005). Incorporation of Transferable Skills Through the Process of Teaching and Learning. **International Journal Of Lerarning**, 12 (8), 279-286.

International Labour Office (ILO).,(2008). Skills development through community-based rehabilitation (CBR). A good practice guide, **International Labour Office**, Geneva

Jacobs, J. & Grubb, N.,(2003). The federal role in vocational-technical education. Community College Research Center CCRC Brief, No. 18. **(ERIC Education Resources Information Center ED 475560)**.

Jin, Y. Li, L. Ding, S., & Li, Z.,(2013). Employability and Employment outcomes of NO – Fee Preservic student**. Chinese Education and Society** , 46.119-131.

Keller, S., Parker, C., & Chan, C. (2011). Employability skills: student perceptions of An Is Final year Capstone Subject. **ITALICS**. 10 (2), 1-13.

Kennedy, E.,& Juliet, O.(2013). Survey on Empility skills Among post Graduate Students of Basiness Education in Edo state. **European journal of Educational studies**, 5(2).197-207.

Lankard, A.,(1996). Job Training Versus Career Development: What Is Voc Ed's Role?.**ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education Columbus OH. Education Resources Information Center ED395217**.

Maxwell, G., Scott, B., Macfarlane, D., & willimson, E.,(2009). Employers as Stackeholdersin postgraduate employability sills development. **International Journal Managem Education**, 8 (2), 1-11.

Mishra , R., Alseddiqi, M., & Pislaru, C.(2009). An Improved Employability Skills Model and its Compliance through Vocational Educational system in Bahrain. **The International Journal of Learning**,16 (9), 699- 717.

Muhamad, S., (2012). Graduate Employability and Transferable skills: A Review. **Advances in Natural and Applied Sciences**, 6(6), 882-885.

Murphy, C., & Jenks, L., (1983). Getting a Job After College What Skills Are Needed?, **Journal of Career Education**, 10(20), 80-93.

Omar, K., Bakar, R., & Mat Rashid, A.,(2012). Employability Skill Acquisition among Malaysian Community College Students. **Journal of Social Sciences**, 8 (3), 472-478.

Panagiotakopoulos, A., (2012). Employability skills development in Greek higher education institutions (HEIS) Implications for policy makers**. Higher Education, skills and work – Based learning**. 2 (2), 141- 150.

Porco, B., (1989). " Growing towards Independence by learning Functional skills and Behaviors. Functionl programming For people with Autism, Revised, A series**". ERIC Document Repoduction Service No. ED 363065**.

Raizen, A., (1989). Reforming education for work: A cognitive science perspective. Berkeley, CA: National Center for Research in Vocational Education, University of California, Berkeley. **Eric Document Repoduction Service No. ED314642**

Rasul, M., Abd Rauf, R., Mansor, A., & Puvanasuvaran, p., (2012). Employability Skills Assesment Tool Development. **International Education studie,** 5(5), 43- 56.

Rasul, M., abd.Rauf, a., & Mansor , A.,(2013).Employability Skills Indicator as Perceived by Manufacturing Employers. **Published by Canadian Center of Science and Education**, 9(8), 42-46.

Raybould, J., & sheedy, V. (2005). Are graduates equipped with the right skills in the employability Stakes?. **Industrial And commercial Training**, 37 (5), 259 – 263.

SCANS (Secretary‘s Commission on Achieving Necessary Skills) (1992). Learning a living: A blueprint for high performance. **A SCANS report for America 2000. Washington, DC: U.S.** Department of Labor, 1992. Accessed at http://www.ttrc.doleta.gov/SCANS/lal/LAL.HTM

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills.(1991). What Work Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000. Washington, DC: U.S. Department of Labor, 1991. **(Document Repoduction Service No. ED 332 054)**

Slusher, L., Robinson, S., & Edwards, C., (2010). Animal Science Experts' Opinions on the Non-Technical Skills Secondary Agricultural Education Graduates Need for Employment in the Animal Science Industry: A Delphi Study, **Journal of Career and Technical Education**, 25(1), 8-20.

Smith, P., (2007). Employability Standards: Inclusion in Family and Consumer Science Middle School Curriculum, **Journal of Career and Technical Education**, 23(1), 18-34.

Stasz, C., McArthur, D., Lewis, M., & Ramsey, K.,(1990). Teaching and Learning Generic Skills for the Workplace. The Office of Vocational and Adult Education, University of California, , Berkeley, **CA 94704**

Stasz, C.,(1996). Learning and work: the challenges: Workplace Skills in Practice: Understanding The New Basic Skills, Griffith University Facility of Education, **Centre for Learning and Work Research, National Center for Vocational Education**, Research LTD. A.C.N. 007 967 311.

Stern, D., Bailey, T. , & Merritt, D. (1996) School-to-Work Policy Insights from Recent International Developments MDS-950, **National Center for Research in Vocational Education**, University of California at Berkeley, Berkeley, CA 94720-1674

Sudha, G.,(2013). Employers Expectations And Students Employabllity skills. **Golden Research Thoughts**. 2(11), 1-5.

Svatopluk, P.,(1988). **In – service training of teacher – Issues and Trends Fith All – European conference of Educational Research Council of Europe**, Oct, London.

Tuan, M.,(2011).Vietnamese Students Employability Skills. **International Education Studies,** 4(4), 175- 191.

Vance, L., (2010). Interdisciplinary High School Teams for 21st Century Academic Skills, **The Delta Kappa Gamma Bulletin** , 76(3), 20-22.

Walter, M.,(1992). Developing "real world" applications for academic concepts. Pendleton, SC: Partnership for Academic and Career Education., **Document Repoduction Service No. Eric ED362638**.

Watso, P.,(2003).Transferable skills for a competitive edge Mastering the 'soft' skills can convince prospective employers of your potential. **Nature Biotechnology**, Volume 21, 211.

Yorke, M.,(2001) Employability in the first cycle higher education. A **working paper prepared for the 'Skills plus' Project**. Liverpool John Moores University

الملاحـــــــق

ملحق (1)

استبانة المهارات الوظيفية في صورتها الأولية من وجهة نظر معلمي التربية المهنية

استبانه تحكيم

الأستاذ الدكتور/الدكتورة:... المحترم.

تحية طيبة وبعد...

الجزء الأول:

تجري الباحثة دراسة بعنوان (درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق) وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس في جامعة اليرموك، وبالرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة، أعدت الباحثة استبانة المهارات الوظيفية التي يحتاجها معلم التربية المهنية والتي تتكون من قسمين: معلومات متعلقة بالمستجيب، و(48) فقرة موزعة على خمس مجالات (مهارة اتخاذ القرار، مهارة حل المشكلات، مهارات العمل الجماعي، مهارة الاتصال، ومهارة استخدام الحاسوب).

ونظراً لما عرف عنكم من خبرة ومعرفة في هذا المجال، فإنني أضع بين أيديكم فقرات هذه الاستبانة، راجياً منكم التكرم بقراءتها وإبداء رأيكم من حيث:

- **الصياغة اللغوية.**
- **مدى انتماء الفقرة للمجال.**
- **وضوح الفقرة.**
- **أي إضافة/تعديل/حذف.**
- **أي ملاحظات.**

معلومات عامة

الجزء الثاني:

1-الجنس :

ذكر(معلم) ☐ أنثى(معلمة) ☐

2- المؤهل العلمي:

بكالوريوس فأقل ☐ دراسات عليا ☐

3- الخبرة التربوية:

(5) سنوات فاقل ☐ أكثر من(5) سنوات ☐

شاكرا لكم حسن تعاونكم

الباحثة: أمل شديفات

الجزء الثالث: فقرات المهارات الوظيفية لمعلم التربية المهنية

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال		وضوح الفقرة		أي إضافة أو تعديل	ملاحظات
		جيدة	غير جيدة	منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة		
أولا: مهارة اتخاذ القرار									
1	أعتمد على معلومات دقيقة عند اتخاذ القرار.								
2	أجمع معلومات كثيرة حول المسألة قبل اتخاذ قرارا بشأنها.								
3	أشارك بوضع القرارات ذات العلاقة بتنفيذ المنهاج المدرسي.								
4	أتخذ القرارات الملائمة لإدامة وتقوية العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي.								
5	أتخذ القرارات لتنفيذ بربط المنهاج ببيئة العمل مثل زيارة المؤسسات والمصانع.								
6	أستند في اتخاذ القرارات إلى مبررات علمية.								
7	أناقش القرار المراد اتخاذه بصورة جماعية.								
8	أصحح القرارات إذا كانت ذات نتائج سلبية.								
9	أقوم بدراسة الآثار المترتبة على اتخاذ القرار.								
ثانيا: مهارة حل المشكلات									
1	أحرص على استخدام عبارات محددة في وصف المشكلة.								
2	أطلب من بعض الطلاب التعبير عن المشكلة بلغتهم الخاصة.								
3	أساعد الطلاب على تحديد المطلوب من المشكلة.								
4	أساعد الطلاب في تجميع وتحليل البيانات والمعلومات لفهم طبيعة المشكلة.								
5	أساعد الطلاب على تذكر مشكلات سابقة مشابهة لهذه المشكلة.								
6	أساعد الطلاب في اختيار الفرضيات المناسبة لحل المشكلة.								
7	أنوع في استراتيجيات حل المشكلة.								
8	أساعد الطلاب على اختيار الإستراتيجية المناسبة للحل.								
9	أراجع مع الطلاب صحة الإجراءات التي تمت من أجل الوصول للحل.								
10	أختبر مع الطلاب صحة الحل الذي تم التوصل إليه.								
11	أوجه الطلاب إلى اقتراح مشكلات جديدة يمكن حلها باستخدام النتائج والطرق التي تم التوصل إليها.								

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال		وضوح الفقرة		أي إضافة أو تعديل	ملاحظات
		جيدة	غير جيدة	منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة		
ثالثا: مهارة العمل الجماعي									
1	أوجه جميع أعضاء فريق نحو الهدف المطلوب.								
2	أحدد المهام المطلوبة انجازها لكل عضو من أعضاء الفريق.								
3	أرسخ مفهوم التعاون بين أعضاء الفريق.								
4	أوفر لكل أعضاء الفريق الحرية الكاملة للتعبير عن آرائهم.								
5	أمتلك مهارات التفاوض والإقناع.								
6	أحترم أفكار وآراء الآخرين وأدعمها.								
7	أقدم تغذية راجعة بطريقة بناءة.								
8	أمتلك مهارات قيادية.								
9	أستطيع العمل مع أشخاص باختلاف ثقافاتهم وخلفياتهم.								
رابعا: مهارة الاتصال									
1	أتحدث بلغة واضحة عند التعامل مع الآخرين.								
2	أستخدم طبقات الصوت الملائمة عند الحديث.								
3	أقدم للطلاب التوجيهات والإرشادات اللازمة.								
4	أتقبل وجهات النظر الأخرى.								
5	أعزز إجابات الطلاب بعبارات لفظية مشجعة.								
6	أحذر من السلوكيات السلبية بطريقة لبقة.								
7	أجذب انتباه الطلبة إلي بطريقة محببة.								
8	أستخدم مفردات لفظية تناسب مستوى الطلبة.								
9	أقدم أمثلة حسية ترتبط ببيئة الطلاب وحياتهم اليومية.								
10	أستخدم وسائل الإقناع والتفاوض وصولاً للتوافق بين الأطراف.								
11	أتحدث بشكل عفوي وغير مصطنع								
12	أستخدم لغة الجسد و الإشارة لجعل الاتصال أكثر فاعلية.								

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال		وضوح الفقرة		أي إضافة أو تعديل	ملاحظات
		جيدة	غير جيدة	منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة		
خامسا: مهارة استخدام الحاسوب									
1	أستخدم البريد الالكتروني.								
2	أراعي القواعد العامة للأمن والسلامة لتعامل مع أجهزة الحاسوب وملحقاتها.								
3	أستخدم الانترنت في عملية البحث للتطوير الذاتي.								
4	أهيئ البيئة الصفية لاستخدام أجهزة الحاسوب في عملية التعليم.								
5	أقوم بإعداد دروس التربية المهنية المحوسبة.								
6	أستخدم تقنية المعلومات الحديثة.								
7	أستخدم البرامج المختلفة مثل: معالج النصوص، اكسل، بوربوينت.								

ملحق (2)

استبانـة المهارات الوظيفية في صورتها الأولية من وجهة نظر مديري المدارس

استبانه تحكيم

الأستاذ الدكتور/الدكتورة:.. المحترم.

تحية طيبة وبعد...

الجزء الأول:

تجري الباحثة دراسة بعنوان (درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق) وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس في جامعة اليرموك، وبالرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة، أعدت الباحثة استبانة المهارات الوظيفية التي يحتاجها معلم التربية المهنية والتي تتكون من قسمين: معلومات متعلقة بالمستجيب، و(48) فقرة موزعة على خمس مجالات (مهارة اتخاذ القرار، مهارة حل المشكلات، مهارات العمل الجماعي، مهارة الاتصال، ومهارة استخدام الحاسوب).

ونظراً لما عرف عنكم من خبرة ومعرفة في هذا المجال، فإنني أضع بين أيديكم فقرات هذه الاستبانة، راجياً منكم التكرم بقراءتها وإبداء رأيكم من حيث:

- **الصياغة اللغوية.**
- **مدى انتماء الفقرة للمجال.**
- **وضوح الفقرة.**
- **أي إضافة/تعديل/حذف.**
- **أي ملاحظات.**

معلومات عامة

الجزء الثاني:

1-الجنس :

ذكر(مدير) ☐ أنثى(مديرة) ☐

2- المؤهل العلمي:

بكالوريوس فأقل ☐ دراسات عليا ☐

3- الخبرة التربوية:

(5) سنوات فاقل ☐ أكثر من(5) سنوات ☐

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة: أمل شديفات

الجزء الثالث: فقرات المهارات الوظيفية لمعلم التربية المهنية

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال		وضوح الفقرة		أي إضافة أو تعديل	ملاحظات
		جيدة	غير جيدة	منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة		
أولا: مهارة اتخاذ القرار									
1	يعتمد المعلم على معلومات دقيقة عند اتخاذ القرار.								
2	يجمع المعلم معلومات كثيرة حول المسألة قبل اتخاذ قرارا بشأنها.								
3	يشارك بوضع القرارات ذات العلاقة بتنفيذ المنهاج المدرسي.								
4	يتخذ القرارات الملائمة لإدامة وتقوية العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي.								
5	يتخذ القرارات لتنفيذ بربط المنهاج ببيئة العمل مثل زيارة المؤسسات والمصانع.								
6	يستند المعلم في اتخاذ القرارات إلى مبررات علمية.								
7	يناقش القرار المراد اتخاذه بصورة جماعية.								
8	يصحح القرارات إذا كانت ذات نتائج سلبية.								
9	يقوم بدراسة الآثار المترتبة على اتخاذ القرار.								
ثانيا: مهارة حل المشكلات									
1	يحرص على استخدام عبارات محددة في وصف المشكلة.								
2	يطلب من بعض الطلاب التعبير عن المشكلة بلغتهم الخاصة.								
3	يساعد الطلاب على تحديد المطلوب من المشكلة.								
4	يساعد الطلاب في تجميع وتحليل البيانات والمعلومات لفهم طبيعة المشكلة								
5	يساعد الطلاب على تذكر مشكلات سابقة مشابهة لهذه المشكلة.								
6	يساعد الطلاب في اختيار الفرضيات المناسبة لحل المشكلة.								
7	ينوع في استراتيجيات حل المشكلة.								
8	يساعد الطلاب على اختيار الإستراتيجية المناسبة للحل.								
9	يراجع مع الطلاب صحة الإجراءات التي تمت من أجل الوصول للحل.								
10	يختبر مع الطلاب صحة الحل الذي تم التوصل إليه.								
11	يوجه الطلاب إلى اقتراح مشكلات جديدة يمكن حلها باستخدام النتائج والطرق التي تم التوصل إليها.								

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال		وضوح الفقرة		أي إضافة أو تعديل	ملاحظات
		جيدة	غير جيدة	منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة		
ثالثا: مهارة العمل الجماعي									
1	يوجه جميع أعضاء فريق نحو الهدف المطلوب.								
2	يحدد المعلم المهام المطلوبة انجازها لكل عضو من أعضاء الفريق.								
3	يرسخ مفهوم التعاون بين أعضاء الفريق.								
4	يوفر لكل أعضاء الفريق الحرية الكاملة للتعبير عن آرائهم.								
5	يمتلك مهارات التفاوض والإقناع.								
6	يحترم أفكار وآراء الآخرين ويدعمها.								
7	يقدم تغذية راجعة بطريقة بناءة.								
8	يمتلك مهارات قيادية.								
9	يستطيع العمل مع أشخاص باختلاف ثقافاتهم وخلفياتهم.								
رابعا: مهارة الاتصال									
1	يتحدث بلغة واضحة عند التعامل مع الآخرين.								
2	يستخدم طبقات الصوت الملائمة عند الحديث.								
3	يقدم للطلاب التوجيهات والإرشادات اللازمة.								
4	يتقبل المعلم وجهات النظر الأخرى.								
5	يعزز إجابات الطلاب بعبارات لفظية مشجعة.								
6	يحذر من السلوكيات السلبية بطريقة لبقة.								
7	يجذب انتباه الطلبة إليه بطريقة محببة.								
8	يستخدم مفردات لفظية تناسب مستوى الطلبة.								
9	يقدم أمثلة حسية ترتبط ببيئة الطلاب وحياتهم اليومية.								
10	يستخدم وسائل الإقناع والتفاوض وصولاً للتوافق بين الأطراف.								
11	يتحدث بشكل عفوي وغير مصطنع.								
12	يستخدم لغة الجسد و الإشارة لجعل الاتصال أكثر فاعلية.								

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال		وضوح الفقرة		أي إضافة أو تعديل	ملاحظات
		جيدة	غير جيدة	منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة		
خامسا: مهارة استخدام الحاسوب									
1	يستخدم البريد الالكتروني.								
2	يراعي القواعد العامة للأمن والسلامة للتعامل مع أجهزة الحاسوب وملحقاتها.								
3	يستخدم الانترنت في عملية البحث للتطوير الذاتي.								
4	يهيئ البيئة الصفية لاستخدام أجهزة الحاسوب في عملية التعليم.								
5	يقوم بإعداد دروس التربية المهنية المحوسبة.								
6	يستخدم تقنية المعلومات الحديثة.								
7	يستخدم البرامج المختلفة مثل: معالج النصوص، اكسل، بوربوينت.								

ملحق (3)

استبانة المهارات الوظيفية في صورتها النهائية من وجهة نظر معلمي التربية المهنية

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة المهارات الوظيفية

معلمي التربية المهنية المحترمين.......

تحية طيبة وبعد...

الجزء الأول:

تجري الباحثة دراسة تهدف إلى **(درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق)** وذلك استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس في جامعة اليرموك، وتطلبت الدراسة بناء استبانة مؤلفة من قسمين: ويشمل معلومات خاصة بالمستجيب أرجو تعبئتها، وخمسة مجالات تتضمن (44) فقرة.

ونظراً لخبرتكم التربوية يرجى الإجابة عن هذه الاستبانة بكل دقة وموضوعية، علماً بأن تطبيق هذه الاستبانة لغايات البحث العلمي فقط، وستعامل إجاباتكم بسرية تامة.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة: أمل الشديفات

معلومات عامة

الجزء الثاني:

1-الجنس :

ذكر(معلم) ☐ أنثى(معلمة) ☐

2- المؤهل العلمي:

بكالوريوس فأقل ☐ دراسات عليا ☐

3- الخبرة التربوية:

(5) سنوات فاقل ☐ أكثر من(5) سنوات ☐

الجزء الثالث: فقرات المهارات الوظيفية لمعلم التربية المهنية

الرقم	الفقرة	درجة امتلاك المهارات الوظيفية				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: مهارة اتخاذ القرار						
1	أستند في قراراتي على معلومات دقيقة.					
2	أجمع معلومات كافية حول المسألة قبل اتخاذ القرار بشأنها.					
3	أشارك بوضع القرارات ذات العلاقة بتنفيذ المنهاج المدرسي.					
4	أتخذ القرارات الملائمة لتفعيل الشراكة بين المدرسة والمجتمع المحلي.					
5	أتخذ القرارات المتعلقة بربط المنهاج ببيئة العمل مثل زيارة المؤسسات والمصانع.					
6	أناقش القرار المراد اتخاذه بصورة جماعية.					
7	أصحح القرارات إذا كانت ذات نتائج سلبية.					
8	أقيم الآثار المترتبة على اتخاذ القرار.					
المجال الثاني: مهارة حل المشكلات						
1	أحرص على استخدام عبارات محددة في وصف المشكلة.					
2	أطلب من الطلاب التعبير عن المشكلة بلغتهم الخاصة.					
3	أساعد الطلاب على تحديد المطلوب من المشكلة.					
4	أساعد الطلاب في تجميع وتحليل البيانات والمعلومات لفهم طبيعة المشكلة.					
5	أساعد الطلاب على عرض مشكلات سابقة مشابهة لهذه المشكلة.					
6	أساعد الطلاب في اختيار الفرضيات المناسبة لحل المشكلة.					
7	أنوع في استراتيجيات حل المشكلة.					
8	أساعد الطلاب على اختيار الإستراتيجية المناسبة لحل المشكلة.					
9	أراجع مع الطلاب صحة الإجراءات التي تمت من أجل الوصول لحل المشكلة.					

الرقم	الفقرة	درجة امتلاك المهارات الوظيفية				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
10	أختبر مع الطلاب صحة الحل الذي تم التوصل إليه.					
11	أوجه الطلاب إلى تطبيق النتائج والطرق التي تم التوصل إليها في حل مشكلات جديدة.					
المجال الثالث: مهارة العمل الجماعي						
1	أوجه جميع أعضاء فريق العمل نحو الهدف المطلوب.					
2	أحدد المهام المطلوب انجازها لكل عضو من أعضاء فريق العمل.					
3	أرسخ مفهوم التعاون بين أعضاء فريق العمل.					
4	أوفر لكل أعضاء فريق العمل الحرية الكاملة للتعبير عن آرائهم.					
5	أمتلك مهارات التفاوض والإقناع.					
6	أحترم أفكار وآراء الآخرين وأدعمها.					
7	أقدم تغذية راجعة بطريقة بناءة.					
8	أمتلك مهارات قيادية.					
9	أستطيع العمل مع أشخاص باختلاف ثقافاتهم وخلفياتهم.					
المجال الرابع: مهارة الاتصال						
1	أتحدث بلغة واضحة عند التعامل مع الآخرين.					
2	أستخدم طبقات الصوت الملائمة عند الحديث.					
3	أقدم للطلاب التوجيهات والإرشادات اللازمة.					
4	أعزز إجابات الطلاب بعبارات لفظية مشجعة.					
5	أحذر من السلوكيات السلبية بطريقة لبقة.					
6	أجذب انتباه الطلبة إلي بطريقة محببة.					
7	أستخدم مفردات لفظية تناسب مستوى الطلبة.					
8	أقدم أمثلة حسية ترتبط ببيئة الطلاب وحياتهم اليومية.					

الرقم	الفقرة	درجة امتلاك المهارات الوظيفية				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
9	أتحدث بشكل عفوي وغير مصطنع.					
10	أستخدم لغة الجسد أو الإشارة لجعل الاتصال أكثر فاعلية.					
المجال الخامس: مهارة استخدام الحاسوب						
1	أستخدم البريد الالكتروني.					
2	أراعي القواعد العامة للأمن والسلامة اللازمة للتعامل مع أجهزة الحاسوب وملحقاتها.					
3	أستخدم الانترنت في عملية البحث للتطوير الذاتي.					
4	أهيئ البيئة الصفية لاستخدام أجهزة الحاسوب في عملية التعليم.					
5	أقوم بإعداد دروس التربية المهنية المحوسبة					
6	أستخدم البرامج المختلفة مثل: معالج النصوص، اكسل، بوربوينت.					

ملحق (4)

استبانة المهارات الوظيفية في صورتها النهائية من وجهة نظر مديري المدارس

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة المهارات الوظيفية

مديري المدارس المحترمين.......

تحية طيبة وبعد...

الجزء الأول:

تجري الباحثة دراسة تهدف إلى **(درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق)**وذلك استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس في جامعة اليرموك، وتطلبت الدراسة بناء استبانة مؤلفة من قسمين: ويشمل معلومات خاصة بالمستجيب أرجو تعبئتها، وخمسة مجالات تتضمن (44) فقرة.

ونظراً لخبرتكم التربوية يرجى الإجابة عن هذه الاستبانة بكل دقة وموضوعية، علماً بأن تطبيق هذه الاستبانة لغايات البحث العلمي فقط، وستعامل إجاباتكم بسرية تامة.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة: أمل الشديفات

معلومات عامة

الجزء الثاني:

1-الجنس :

ذكر(مدير) ☐ أنثى(مديرة) ☐

2- المؤهل العلمي:

بكالوريوس أو أقل ☐ دراسات عليا ☐

3- الخبرة التربوية:

(5) سنوات فاقل ☐ أكثر من(5) سنوات ☐

الجزء الثالث: فقرات المهارات الوظيفية لمعلم التربية المهنية

الرقم	الفقرة	درجة امتلاك المهارات الوظيفية				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: مهارة اتخاذ القرار						
1	يستند المعلم في قراراته على معلومات دقيقة .					
2	يجمع المعلم معلومات كافية حول المسألة قبل اتخاذ القرار بشأنها.					
3	يشارك بوضع القرارات ذات العلاقة بتنفيذ المنهاج المدرسي.					
4	يتخذ القرارات الملائمة لتفعيل الشراكة بين المدرسة والمجتمع المحلي.					
5	يتخذ القرارات المتعلقة بربط المنهاج ببيئة العمل مثل زيارة المؤسسات والمصانع.					
6	يناقش القرار المراد اتخاذه بصورة جماعية.					
7	يصحح القرارات إذا كانت ذات نتائج سلبية.					
8	يقيم الآثار المترتبة على اتخاذ القرار.					
المجال الثاني: مهارة حل المشكلات						
1	يحرص على استخدام عبارات محددة في وصف المشكلة.					
2	يطلب من الطلاب التعبير عن المشكلة بلغتهم الخاصة.					
3	يساعد الطلاب على تحديد المطلوب من المشكلة.					
4	يساعد الطلاب في تجميع وتحليل البيانات والمعلومات لفهم طبيعة المشكلة.					
5	يساعد الطلاب على عرض مشكلات سابقة مشابهة لهذه المشكلة.					
6	يساعد الطلاب في اختيار الفرضيات المناسبة لحل المشكلة.					
7	ينوع في استراتيجيات حل المشكلة.					
8	يساعد الطلاب على اختيار الإستراتيجية المناسبة لحل المشكلة					

الرقم	الفقرة	درجة امتلاك المهارات الوظيفية				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
9	يراجع مع الطلاب صحة الإجراءات التي تمت من أجل الوصول لحل المشكلة.					
10	يختبر مع الطلاب صحة الحل الذي تم التوصل إليه					
11	يوجه الطلاب إلى تطبيق النتائج والطرق التي تم التوصل إليها في حل مشكلات جديدة.					
المجال الثالث: مهارة العمل الجماعي						
1	يوجه جميع أعضاء فريق العمل نحو الهدف المطلوب.					
2	يحدد المعلم المهام المطلوب انجازها لكل عضو من أعضاء فريق العمل.					
3	يرسخ مفهوم التعاون بين أعضاء الفريق العمل.					
4	يوفر لكل أعضاء فريق العمل الحرية الكاملة للتعبير عن آرائهم.					
5	يمتلك مهارات التفاوض والإقناع.					
6	يحترم أفكار وآراء الآخرين ويدعمها.					
7	يقدم تغذية راجعة بطريقة بناءة.					
8	يمتلك مهارات قيادية.					
9	يستطيع العمل مع أشخاص باختلاف ثقافاتهم وخلفياتهم.					
المجال الرابع: مهارة الاتصال						
1	يتحدث بلغة واضحة عند التعامل مع الآخرين.					
2	يستخدم طبقات الصوت الملائمة عند الحديث.					
3	يقدم للطلاب التوجيهات والإرشادات اللازمة.					
4	يعزز إجابات الطلاب بعبارات لفظية مشجعة.					
5	يحذر من السلوكيات السلبية بطريقة لبقة.					
6	يجذب انتباه الطلبة إليه بطريقة محببة.					

الرقم	الفقرة	درجة امتلاك المهارات الوظيفية				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
7	يستخدم مفردات لفظية تناسب مستوى الطلبة.					
8	يقدم أمثلة حسية ترتبط ببيئة الطلاب وحياتهم اليومية.					
9	يتحدث بشكل عفوي وغير مصطنع.					
10	يستخدم لغة الجسد أو الإشارة لجعل الاتصال أكثر فاعلية.					
المجال الخامس: مهارة استخدام الحاسوب						
1	يستخدم البريد الالكتروني.					
2	يراعي القواعد العامة للأمن والسلامة اللازمة للتعامل مع أجهزة الحاسوب وملحقاتها.					
3	يستخدم الانترنت في عملية البحث للتطوير الذاتي.					
4	يهيئ البيئة الصفية لاستخدام أجهزة الحاسوب في عملية التعليم.					
5	يقوم بإعداد دروس التربية المهنية المحوسبة					
6	يستخدم البرامج المختلفة مثل: معالج النصوص، اكسل، بوربوينت.					

ملحق (5)

لجنة تحكيم استبانة المهارات الوظيفية

الرقم	اسم المحكم	الرتبة الأكاديمية	مكان العمل
1	د. منيرة الشرمان	أستاذ مشارك	جامعة اليرموك
2	د.آمال ملكاوي	أستاذ مشارك	جامعة اليرموك
3	د. عاكف الخطيب	محاضر متفرغ	جامعة آل البيت
4	أ.د علي عليمات	أستاذ دكتور	جامعة آل البيت
5	د.لمياء الهواري	أستاذ مساعد	جامعة مؤتة
6	د.أحمد بني ملحم	أستاذ مساعد	جامعة مؤتة
7	أ.د ماجد الخطايبة	الأستاذ الدكتور	جامعة مؤتة
8	د. حسن بني دومي	أستاذ مشارك	جامعة مؤتة
9	د. أحمد المطارنه	أستاذ مساعد	جامعة مؤتة
10	د. صبري الطراونة	أستاذ مساعد	جامعة مؤتة
11	د. جهاد القرعان	أستاذ مشارك	جامعة مؤتة
12	أ. راضي الصرايرة	محاضر متفرغ	جامعة البلقاء التطبيقية/الكرك
13	د. يوسف المجالي	أستاذ مساعد	جامعة البلقاء التطبيقية/الكرك
14	د.قتيبة الطراونه	محاضر متفرغ	جامعة البلقاء التطبيقية/الكرك
15	د. محمد البواليز	أستاذ مشارك	جامعة البلقاء التطبيقية/الكرك

ملحق (6)

مخاطبات مديري التربية والتعليم لتسهيل مهمة الباحثة

(الموافقات والكتب الرسمية)

جامعـــة اليرمـــوك
YARMOUK UNIVERSITY

كليـــة التربيـــة
مكتـــب العميـــد

الرقم: ك ت/١٠٧/ ١٥٢
التاريخ: ١٧ / جمادي الآخرة / ١٤٣٥ هـ
الموافق: ١٧ / نيسان/ ٢٠١٤ م

عطوفة الفاضل مدير مديرية تربية لواء قصبة المفرق المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة أمل سمير عبدالله الشديفات

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الطالبة أمل سمير **عبدالله الشديفات**، ورقمها الجامعي (٢٠١٢٤٠٣٠١٢)، بدراسة بعنوان **"درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق"**؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، في التربية، تخصص مناهج التربية المهنية وأساليب تدريسها. ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة المرفقة على عينة من مديري ومعلمي المدارس التابعة لمديريتكم.

أرجـو التكرم بالاطلاع والموافقـة على تسهيل مهمـة الطالبة المذكورة أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية التربية

أ.د. أمل الخصاونة

تلفون: ٧٢١١١١١ – ٢ – ٩٦٢ + فاكس: ٧٢١١١٩٩ –٢– ٩٦٢ + اربد – الأردن
Tel: + 962 - 2 - 721111 Fax: + 962 - 2-7211199 Irbid - Jordan E-mail: fac_edu@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo



جامعـــة اليرمـــوك
YARMOUK UNIVERSITY

كليـــة التربيـــة
مكتـــب العميـــد

الرقم : ك ت/١٠٧/٦ C
التاريخ : ١٧/ جمادي الآخرة / ١٤٣٥ هـ
الموافق : ١٧/ نيسان/ ٢٠١٤ م

عطوفة الفاضل مدير مديرية تربية لواء البادية الشمالية الغربية المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة أمل سمير عبدالله الشديفات

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الطالبة **أمل سمير عبدالله الشديفات**، ورقمها الجامعي (٢٠١٢٤٠٣٠١٢)، بدراسة بعنوان **"درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق"**؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، في التربية، تخصص مناهج التربية المهنية وأساليب تدريسها. ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة المرفقة على عينة من مديري ومعلمي المدارس التابعة لمديريتكم.

أرجـو التكرم بالاطـلاع والموافقـة علـى تسهيل مهمـة الطالبة المذكورة أعلاه .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية التربية

أ.د. أمل الخصاونة

تلفون : ٧٢١١١١١ – ٢ – ٩٦٢ + . فاكس : ٧٢١١١٩٩ –٢– ٩٦٢ + اربد – الأردن
Tel: + 962 - 2 - 721111 Fax : + 962 - 2-7211199 Irbid - Jordan E-mail: fac_edu@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo



مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق

الرقم ٣٠٤٤/١/١٨
التاريخ ٢ جمادى الآخر/١٤٣٥هـ
الموافق ٢٠١٤/٤/٢٠م

مديري ومديرات المدارس المحترمين

الموضوع: تسهيل مهمة
والطالبة: امل سمير عبد الله الشديفات

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشارة لكتاب جامعة اليرموك رقم ك ت /٢٠١٠/١٠٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٧م تقوم الطالبة المذكورة اعلاه بإجراء دراسة بعنوان " درجة امتلاك معلمي التربية المهنية للمهارات الوظيفية من وجهة نظرهم ونظر مديري مدارس لواء قصبة المفرق " وذلك استكمالا للحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص مناهج التربية المهنية وأساليب تدريسها حيث يستدعى ذلك تطبيق اداة الدراسة المرفقة على عينة من مديري ومعلمي مدارسكم

راجيا منكم بتسهيل مهمة الطالبة المذكورة اعلاه .

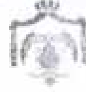
واقبلوا فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة ر.ق الإشراف
نسخة الملف

المملكة الأردنية الهاشمية
www.moe.gov.jo

بسم الله الرحمن الرحيم



مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية

الرقم ب ش غ 41/8

الموافق

التاريخ

مديري ومديرات المدارس

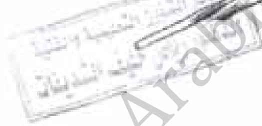
الموضـــوع : **تسهيل مهمة الطالبة أمل سمير عبدالله الشديفات**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ....

إشارة إلى كتاب عميد كلية التربية في جامعة اليرموك رقم ك ت 10/ 210 تاريخ 17/ 4/ 2014 أرجو تسهيل مهمة الدارسة المذكورة أعلاه في تطبيق استبانه لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير .

واقبلوا فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم



نسخة /

مدير الشؤون التعليمية والفنية /

Abstract

(Shdeafat, Amal Sameer). The Degree of Acquiring Employability Skills as Perceived by Pre-vocational Education Teachers and their Schools' Principals. Master Thesis, Yarmouk University (2014). (Supervisor: Muhammad K. Al-Alawneh).

This study aimed to The Degree of Acquiring Employability Skills as Perceived by Pre-vocational Education Teachers and their Schools' Principals, and whether these perspectives are different due to the independent variables: Gender, educational experience, and qualification.

The population of this study consists of all (192) schools' principals and and (192) pre-vocational teachers as shown by Mafraq Educational Area's records 2013/2014. The sample of the study covers all the population due to its small size. The researcher distributed the instrument to all individuals in the study's population; however pre-vocational teachers responded to the questionnaire as a rate of return in pre-vocational education teachers (91%).

To achieve the study's goals, the researcher has developed the employability skills questionnaire which consisted of (44) items divided into five domains. The validity and reliability of the questionnaire were verified. The collected data was analyzed and the means, the standard deviations, and ANOVA, MANOVA.

The results of the study showed the following:

First: the pre-vocational education teachers perceived their acquiring employability skills as high on all domains except computer skills in the following descending order: communication, teamwork, problem-solving, decision-making, and computer skills.

Second: the schools' principals perceived acquiring employability skills by pre-vocational education teachers as high on all five domains in the following descending order: teamwork, communication, decision-making, problem-solving, and computer skills.

Third: there were no significant differences ($\alpha = 0.05$) on pre-vocational education teachers and schools' principals perspectives due to the independent variables: Gender, educational experience, and qualifications.

In light of these results, the researcher suggested the following recommendations:

- Preparation of pre-vocational education teachers should take into consideration the skills that will be needed in their jobs.
- Training pre-vocational education teachers on the computer skills should be one of the priorities as a part of the overall preparation plans.

Keywords: employability skills, pre-vocational education teacher, Mafraq Directorate.